

Aus dem Universitätsklinikum Münster
Institut für Medizinische Psychologie
(Direktor: Univ.-Prof. Dr. med. Dr. phil. F. A. Muthny)

Psychosoziale Belastungen und Belastungsverarbeitung von Polizeibeamten

INAUGURAL-DISSERTATION

zur Erlangung des
doctor rerum medicinalium

der Medizinischen Fakultät der
Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

vorgelegt von:
Klemisch, Dagmar
aus Kassel

2006

Gedruckt mit Genehmigung der Medizinischen Fakultät der
Westfälischen Wilhelms-Universität

Dekan: Univ.-Prof. Dr. med. H. Jürgens

1. Berichterstatter: Univ.-Prof. Dr. med. Dr. phil. F. A. Muthny
2. Berichterstatter: PD Dr. phil. G. Schmitt

Tag der mündlichen Prüfung: 11.04.06

Aus dem Universitätsklinikum Münster
Institut für Medizinische Psychologie
Direktor: Univ.-Prof. Dr. med. Dr. phil. F. A. Muthny

Referent: Univ.-Prof. Dr. med. Dr. phil. F. A. Muthny
Koreferent: PD Dr. phil. G. Schmitt

Zusammenfassung

Psychosoziale Belastungen und Belastungsverarbeitung von Polizeibeamten

Klemisch, Dagmar

Einleitung: Polizeibeamte unterliegen ausgeprägten Stressbelastungen, da sie sich im Dienst wiederholt kritischen Situationen aussetzen müssen und diese nicht vermeiden können. Bisher wurden nur wenige Forschungsanstrengungen unternommen, psychosoziale Morbidität und effektive Verarbeitungswege von Polizeibeamten zu identifizieren. Hauptziele der vorliegenden Studie sind daher die Untersuchung der Bewältigungsstrategien von Polizisten sowie die Identifikation und Klassifikation von Stressfaktoren sowie die Erfassung der Häufigkeit von Angst, Depression und Somatisierung.

Methodik: Insgesamt 327 Polizeibeamte wurden anhand eines Fragebogens mit verschiedenen Inhaltsbereichen untersucht. Als Einflussfaktoren wurden polizeitypische Stressoren, Coping, positiv erlebte Aspekte des Berufs, subjektive Theorien, Arbeits-Involvement und Arbeit im Team erfasst. Zielkriterien waren Arbeitszufriedenheit und psychisches Wohlbefinden definiert durch Angst, Depression und Somatisierung. Darüber hinaus wurden Erfahrungen und Zufriedenheit mit psychosozialer Fortbildung sowie künftiger Bedarf erfragt.

Ergebnisse: Von den 327 Polizeibeamten (Rücklaufquote: 86%) waren 88,4% männlich, das Durchschnittsalter lag bei 38,9 Jahren ($s = 8,3$). Als stärkste Stressoren wurden Suizid/ Verletzung eines persönlich bekannten Kollegen oder Eigengefährdung genannt, darüber hinaus wurden Situationen, in denen Kinder Leidtragende waren, als stark belastend erlebt. Nur wenige Beamte hatten Erfahrungen mit Schusswaffeneinsatz, wohingegen viele bereits den Suizid eines Kollegen erlebt hatten. Die Einschätzung der Belastungsstärke erwies sich als weitgehend unabhängig vom persönlichen Erleben desselben. Die Arbeitszufriedenheit war im Mittel hoch; Angst, Depression und Somatisierung waren eher gering ausgeprägt. Von den Stressverarbeitungsstrategien zeigte sich lediglich zwischen 'Gedanklicher Weiterbeschäftigung' und psychosomatischer Belastung ein deutlicher Zusammenhang. Administrative Stressoren erwiesen sich bzgl. der Aufklärung der Varianz in den Psychopathologieparametern als relevant, während operative dort nicht von Bedeutung waren.

Diskussion: Polizeibeamte dieser Untersuchung sind psychosomatisch vergleichsweise wenig belastet, d.h., sie scheinen über weitgehend effektive Bewältigungsstrategien zu verfügen. Das bereits als nützlich beurteilte Fortbildungsangebot sollte im Bereich der psychosozialen Fortbildung noch erweitert und stärker verpflichtend gemacht werden. Darüber hinaus erscheint es von Bedeutung, ein niedrigschwelliges externes Angebot für Beratung bei Problemen zu etablieren.

Tag der mündlichen Prüfung: 11.04.06

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG	Seite 1
2	THEORETISCHER HINTERGRUND	3
2.1	Konzepte der Stressforschung	3
2.2	Stressfaktoren	5
2.3	Psychosoziale Belastungen im Erwerbsleben	7
2.3.1	Das „Job-Strain“-Modell von Karasek (1979) und das „Modell beruflicher Gratifikationskrisen“ von Siegrist (1996).....	7
2.3.2	Psychische Störungen und das Burnout-Syndrom	8
2.3.3	Arbeits-Involvement und Arbeitszufriedenheit.....	10
2.4	Das Konzept der Bewältigung und mögliche Einflussfaktoren	10
2.4.1	Der Copingprozess	11
2.4.2	Die Bedeutung subjektiver Theorien für den Copingprozess	12
2.4.3	Arbeit im Team	13
2.5	Stressbewältigungsprogramme.....	15
2.6	Stress und Coping von Polizeibeamten	17
2.6.1	Stressoren und positive Aspekte des Polizeiberufs	18
2.6.2	Posttraumatische Belastungsstörungen und Suizid unter Polizisten	21
2.6.3	Manifestation von Stress – Einflussfaktoren.....	26
2.6.4	Copingstrategien von Polizisten.....	34
2.6.5	Stressbewältigungsprogramme der Polizei	37
3	UNTERSUCHUNGSMETHODIK.....	41
3.1	Ziele der Untersuchung, Fragestellungen und Hypothesen.....	41
3.2	Vorbereitung.....	43
3.3	Messinstrumente.....	44
3.4	Datenerhebung.....	50
3.5	Stichprobe.....	51

4	ERGEBNISSE	54
4.1	Deskriptive Statistik	54
4.1.1	Stressoren/ besonders belastende Ereignisse.....	54
4.1.2	Attraktivität des Polizeiberufs	57
4.1.3	Art der gewünschten Unterstützung	59
4.1.4	Fortbildung	59
4.2	Scorebildung.....	63
4.2.1	Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten	64
4.2.2	Attraktivität des Polizeiberufs	70
4.2.3	Belastungsverarbeitung (Coping).....	73
4.2.4	Kompetenzerwartungen.....	76
4.2.5	Psychosomatische Beschwerden	78
4.2.6	Teamarbeit.....	80
4.2.7	Identifikation mit der Arbeit.....	82
4.2.8	Arbeitszufriedenheit	84
4.3	Subgruppenanalysen und Prüfung von Zusammenhängen (Korrelations- und Inferenzstatistik)	85
4.3.1	Explorative Analysen	85
4.3.2	Hypothesenprüfung	107
5	DISKUSSION	113
5.1	Stressfaktoren, Suizid und positive Aspekte der Polizeiarbeit.....	113
5.1.1	Stressfaktoren	113
5.1.2	Suizid.....	115
5.1.3	Positive Aspekte des Polizeiberufs.....	116
5.2	Wunsch nach Beratung, Zufriedenheit mit dem Fortbildungsangebot und Fortbildungsbedarf	117
5.3	Einflüsse auf die Einschätzung der Belastungsstärke unterschiedlicher Stressoren sowie auf die Arbeitszufriedenheit	119
5.4	Belastungsskalen, Psychopathologie und Arbeitszufriedenheit.....	122
5.4.1	Belastungsskalen	122
5.4.2	Zusammenhänge der Belastungsskalen mit Psychopathologie und Arbeitszufriedenheit	123

5.4.3 Psychopathologie.....	125
5.4.4 Arbeitszufriedenheit, Teamarbeit und Arbeits-Involvement	126
5.5 Coping	127
5.6 Kritik und Ausblick	128
5.7 Abschließende Bemerkung.....	131
6 LITERATURVERZEICHNIS.....	132
LEBENS LAUF.....	141
DANKSAGUNG	142
ANHANG A	143
ANHANG B	162
ANHANG C	171

TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1: Instrumente der Untersuchung	44
Tab. 2: Soziodemographische Daten	52
Tab. 3: Angaben zur beruflichen Situation.....	53
Tab. 4: Rangreihe der Stressoren	54
Tab. 5: Erleben kritischer Ereignisse	57
Tab. 6: Bedeutung der Arbeit	58
Tab. 7: Informationen über das Fortbildungsangebot der Polizei	60
Tab. 8: Bereiche, in denen Fortbildung für wichtig gehalten wird.....	60
Tab. 9: Teilnahme an psychosozialen Fortbildungen	61
Tab. 10: Nützlichkeit von Fortbildungsveranstaltungen	62
Tab. 11: Zufriedenheit mit Fortbildungsveranstaltungen	62
Tab. 12: Verteilungscharakteristika und Reliabilitäten der verwendeten Skalen.....	63
Tab. 13: Varianzaufklärung ⁶⁴	64
Tab. 14: Itemanalysen für die Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten	66
Tab. 15: Skalen der Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten.....	69
Tab. 16: Varianzaufklärung	70
Tab. 17: Itemanalysen für Attraktivität des Polizeiberufs	71
Tab. 18: Attraktivität des Polizeiberufs	72
Tab. 19: Skalen des Stressverarbeitungsfragebogens	73
Tab. 20: Reliabilitätsanalyse SVF	74
Tab. 21: Fragebogen zu generalisierten Kompetenzerwartungen.....	77
Tab. 22: Reliabilitätsanalyse GKE	77
Tab. 23: Brief Symptom Inventory (BSI) – Skalen Angst, Depression, Somatisierung	78
Tab. 24: Reliabilitätsanalyse BSI	79
Tab. 25: Fragebogen zur Arbeit im Team (FAT)	80
Tab. 26: Reliabilitätsanalyse FAT	81
Tab. 27: Involvement-Scale (IS).....	83
Tab. 28: Reliabilitätsanalyse IS	83
Tab. 29: Fragebogen zur Lebenszufriedenheit (FLZ) – Skala Arbeit	84
Tab. 30: Reliabilitätsanalyse FLZ.....	84

Tab. 31: Geschlechtervergleich: Anzahl der Dienstjahre, Anzahl der Tage mit Krankschreibung, Inanspruchnahme professioneller Hilfe, mittlere Belastungsstärke	85
Tab. 32: Geschlechtervergleich bzgl. BSI- und Belastungs-Skalen sowie Arbeits- zufriedenheit	86
Tab. 33: Geschlechtervergleich bzgl. besonders belastender Ereignisse	87
Tab. 34: Vergleich von im Schichtdienst Tätigen und anderen bzgl. BSI- und Belastungs- Skalen sowie Arbeitszufriedenheit	88
Tab. 35: Vergleich von im Schichtdienst Tätigen und anderen bzgl. besonders belastender Ereignisse	89
Tab. 36: Vergleich von Beamten mit Führungs- bzw. Sachbearbeiterfunktion bzgl. Angst, Depression, Somatisierung, Belastungsskalen und Arbeitszufriedenheit	90
Tab. 37: Korrelationen (nach Pearson) zwischen Alter und Anzahl der Dienstjahre, Anzahl der Tage mit Krankschreibung im letzten Jahr, Inanspruchnahme professioneller Hilfe sowie mittlere Belastungsstärke, Psychopathologie und Arbeits- zufriedenheit	91
Tab. 38: Interkorrelationen der Belastungsskalen	92
Tab. 39: Korrelationen (nach Pearson) der Belastungsskalen mit Depression, Angst, Somatisierung und Arbeitszufriedenheit	93
Tab. 40: Korrelationen (nach Pearson) der Moderatorfaktoren mit Maßen der Belastung	94
Tab. 41: Korrelationen (nach Pearson) zwischen der mittleren eingeschätzten Belastung (`mittlere Belastungsstärke`) sowie der tatsächlich empfundenen Belastung mit den Skalen der Stressverarbeitung	95
Tab. 42: Korrelationen (nach Pearson) positiver Aspekte des Polizeiberufs mit Depression, Angst, Somatisierung und Arbeitszufriedenheit	96
Tab. 43: Korrelationen (nach Pearson) der Arbeitszufriedenheit mit dem Fragebogen zur Arbeit im Team und der Involvement-Skala	97
Tab. 44: Clusterzentrenanalyse – Belastungsskalen und BSI-Skalen	98
Tab. 45: Angst, Depression, Somatisierung im „Risikocluster“	99
Tab. 46: Vergleich der Belastungscluster hinsichtlich generalisierter Kompetenzerwartungen, Arbeitszufriedenheit und Stressverarbeitung	100
Tab. 47: Korrelationen (nach Pearson) der Moderatorfaktoren mit Psychopathologiewerten und Arbeitszufriedenheit	102

Tab. 48: Schrittweise multiple Regression zur Prädiktion von Arbeitszufriedenheit	103
Tab. 49: Schrittweise multiple Regression zur Prädiktion von Angst.....	104
Tab. 50: Schrittweise multiple Regression zur Prädiktion von Depression	105
Tab. 51: Schrittweise multiple Regression zur Prädiktion von Somatisierung	106
Tab. 52: Bivariate Varianzanalyse: AV Arbeitszufriedenheit.....	107
Tab. 53: Korrelationen (nach Pearson) der BSI-Skalen untereinander sowie mit Arbeitszufriedenheit und der Anzahl erlebter belastender Ereignisse	108
Tab. 54: Nichtparametrische Korrelationen (Spearman`s Rho) der BSI-Skalen sowie Arbeitszufriedenheit mit der Anzahl erlebter belastender Ereignisse	108
Tab. 55: Kreuztabellen für den Zusammenhang von Erleben eines Ereignisses und Einschätzung der Belastungsstärke des Ereignisses.....	109
Tab. 56: Korrelationen (nach Pearson) der BSI-Skalen mit der Einschätzung der mittleren Belastungsstärke pro Person.....	110
Tab. 57: Korrelationen (nach Pearson) der generalisierten Kompetenzerwartungen sowie der Skala Arbeitszufriedenheit mit der Einschätzung der mittleren Belastungs- stärke pro Person	110
Tab. 58: Korrelationen (nach Pearson) der SVF-Skalen untereinander	111
Tab. 59: Geschlechtervergleich bzgl. Copingstrategien	112

1 EINLEITUNG

„Der Bürger würde den Polizisten gerne als Vorbild auch im Einsatzverhalten sehen, d.h. als jemanden, der stets einen kühlen Kopf bewahrt, der entstehende Konflikte reflexmäßig so bewältigt, dass emotionelles Verhalten beruhigt und durch sachliches Verhalten ersetzt wird, und der durch vorgelerntes und vorsätzlich eingesetztes Verhalten einem Konflikt vorbeugt bzw. zur De-Eskalation eines doch entstehenden Konflikts beiträgt.“

aus einer Rede von Dr. Schnoor (ehemaliger Innenminister NRW; zit. nach Brengelmann, 1988)

Dieses Zitat verdeutlicht, welche Wünsche und Erwartungen von Seiten der Bürger an Polizeibeamte gerichtet werden. Polizisten befinden sich häufig in einer schwierigen Rolle, da das Verhältnis der Gesellschaft gegenüber der Polizei recht ambivalent ist: Zum einen soll der Polizeibeamte „Freund und Helfer“ sein, der sich um die Wahrung von Recht, Sicherheit und Ordnung kümmert, zum anderen wird er gefürchtet oder muss Aufgaben übernehmen, die in weiten Teilen der Gesellschaft negativ bewertet werden („Sündenbock“). Letzteres ist beispielsweise bei Großeinsätzen der Fall, in denen die Beamten unabhängig von eigenen Wertvorstellungen und Überzeugungen z.B. Atomtransporte oder rechtsradikale Demonstrationen schützen müssen. Das Image der Polizei ist in Teilen der Bevölkerung weniger gut. Bedingt wird dies zu einem großen Teil durch die Berichterstattung in den Medien, die sich besonders für von Polizeibeamten gemachte Fehler interessieren. Abgesehen von diesen Schwierigkeiten stellt der Polizeiberuf in vielerlei Hinsicht eine starke persönliche Belastung dar, z.B. wenn es um Anwendung von Gewalt gegenüber anderen geht, um die Arbeit mit Opfern und deren Angehörigen oder wenn Gewalt gegen die eigene Person erfahren wird. Zur Aufgabe von Polizisten gehört es auch, sich wiederholt Situationen auszusetzen, die andere Personen meiden. Dies kann zur Verletzung des mentalen und physischen Wohlbefindens führen, wenn die Ereignisse nicht mehr ausreichend zu bewältigen sind.

Die Arbeit bei der Polizei stellt hohe Anforderungen an die Flexibilität der Beamten, da eine Vielzahl von unvorhersehbaren Ereignissen eintreten kann. Die Anzahl der Einsätze pro Tag im Streifendienst unterliegt deutlichen Schwankungen, was Gefühle von Über-, aber auch von Unterforderung hervorrufen kann – beides kann sich ungünstig auf das allgemeine Wohlbefinden auswirken. Die relativ starre Hierarchie mit langen Behördenwegen u. ä. stellt für viele eine weitere Quelle von Belastung dar. Ob diese Art von Belastung oder die durch

die Arbeit an sich entstehende, gravierendere Auswirkungen auf die Lebensqualität hat, wird kontrovers diskutiert.

In der vorliegenden Arbeit werden unterschiedliche Stressoren hinsichtlich der Häufigkeit ihres Auftretens und möglicher gesundheitlicher Auswirkungen untersucht. Da bislang selten positive Aspekte des Polizeiberufs untersucht worden sind, aber davon auszugehen ist, dass diese als Schutzfaktoren hinsichtlich der Gesundheit wirksam sind, werden solche Aspekte mitberücksichtigt. Abgesehen von der Untersuchung von Stressoren und positiven Aspekten des Berufs ist ein Ziel der Untersuchung, hilfreiche und weniger hilfreiche Formen der Bewältigung zu identifizieren. Es wird geprüft, in welchem Zusammenhang sie mit der Art der Stressoren und den positiven Aspekten sowie der Lebensqualität stehen.

2 THEORETISCHER HINTERGRUND

In der vorliegenden Studie sollten Stressoren im beruflichen Alltag von Polizeibeamten im Zusammenhang mit Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Betroffenen unter Berücksichtigung möglicher Einflussfaktoren untersucht werden. Da beruflicher Stress im Vordergrund stehen sollte, folgt nach einem Abriss über verschiedene Konzepte der Stressforschung und einer Beschreibung unterschiedlicher Stressfaktoren eine Darstellung psychosozialer Belastungen im Erwerbsleben. Es werden in diesem Kontext relevante Konstrukte wie `Arbeitszufriedenheit`, `Arbeits-Involvement` und `psychische Störungen bzw. Burnout` ausgeführt. Der Copingprozess wird unter Berücksichtigung subjektiver Theorien sowie der Bedeutung von `Arbeit im Team` beschrieben. Schließlich erfolgt ein Überblick über aktuelle Programme zur Stressbewältigung sowie über deren Effektivität.

Im weiteren Verlauf werden typischerweise im Polizeiberuf auftretende Stressoren beschrieben. Mögliche Auswirkungen starker polizeilicher Belastungen wie Post-traumatische Belastungsstörungen und Suizid sowie Risiko- und Schutzfaktoren werden dargestellt. Darüber hinaus soll der Zusammenhang zwischen demografischen Variablen, `Kontrollüberzeugungen`, `Arbeitszufriedenheit` und `sozialer Unterstützung` mit Belastungsreaktionen von Polizisten berichtet werden. Schließlich folgt ein Überblick über Formen der Belastungsbewältigung von Polizisten sowie über polizeispezifische Programme zur Stressbewältigung und deren Effektivität, um eine Einordnung unserer Ergebnisse zu ermöglichen.

2.1 Konzepte der Stressforschung

Die folgende Darstellung verschiedener Ansätze der Stressforschung geht auf Kaluza (2003) zurück. Er unterscheidet vier Forschungsperspektiven zu diesem Thema, die im Folgenden dargestellt werden: 1) die biologische, 2) die sozial-epidemiologische, 3) die psychologische und 4) die salutogenetische Perspektive von Stress.

Aus *biologischer Sicht* ist Stress als Abweichung von der Homöostase zu sehen. Organismen streben nach einem „konstanten inneren Milieu“, welches jedoch störanfällig ist. Durch Ist-Sollwert-Vergleiche versucht der Organismus mit Hilfe von darauf folgenden, ständigen

Anpassungsprozessen einen bestimmten Sollwert zu halten. Dies funktioniert nur, so lang die Umgebungsbedingungen weitgehend konstant gehalten werden. Wird das Gleichgewicht gestört, kommt es zu einer Stressreaktion („Notfallreaktion“; Cannon, 1929). Die Reize, die zu Abweichungen von der Homöostase führen, bezeichnet man als Stressoren. Evolutionstheoretisch stellt die Stressreaktion einen Überlebensvorteil dar, da sie eine flexible Bewältigung unterschiedlicher Gefahrensituationen ermöglicht. Sie kann jedoch bei lang anhaltenden oder immer wiederkehrenden Belastungen chronisch und damit gesundheitsschädigend werden. Der Organismus versucht dann, sich an diese Belastung anzupassen, weshalb es zu einer Sollwert-Verschiebung kommt. Er versucht nun, sein Gleichgewicht auf höherem Niveau zu halten. Bei zu lang anhaltender Belastung tritt das Stadium der Erschöpfung ein, d.h. die Anpassungsmöglichkeiten des Organismus sind nicht mehr ausreichend, und es kann in der Folge zu unterschiedlichen Symptomen und Erkrankungen kommen. Gesundheitsschädliche Verhaltensweisen wie schlechte Ernährung und Alkoholkonsum, die häufig als Bewältigungsversuche eingesetzt werden, erhöhen das Erkrankungsrisiko.

Aus *sozial-epidemiologischer Perspektive* ist Stress als eine Störung der physischen und psychischen Homöostase anzusehen. Stressoren können physikalischer (z.B. Lärm, Hitze), chemischer (z.B. Vergiftung), körperlicher (z.B. Schmerz) oder interaktioneller Art (z.B. Konflikte, Bedrohung zentraler Motive) sein. Die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Stressreaktionen wird durch Intensität, Dauer, Bekanntheitsgrad, Kontrollierbarkeit, Vorhersehbarkeit und Mehrdeutigkeit der Situation sowie durch Selbstwertrelevanz beeinflusst.

Aus *psychologischer Sicht* spielen subjektive Prozesse der Wahrnehmung und der Bewertung einer Situation eine wichtige Rolle für die Entstehung von Stress (Lazarus, 1966). Lazarus unterscheidet drei Kategorien von Bewertungsprozessen: primäre Bewertungen, sekundäre Bewertungen und Neubewertungen. Unter primären Bewertungen ist die Einschätzung der Situation zu verstehen. Die Situation wird entweder als irrelevant, angenehm-positiv oder stressbezogen bewertet. Letzteres wird weiter unterteilt in Bedrohung, Schaden-Verlust und Herausforderung. Im Prozess der sekundären Bewertung werden die eigenen Fähigkeiten der Bewältigung überprüft. Es erfolgt nur dann eine Stressreaktion, wenn die eigenen Bewältigungsmöglichkeiten als unzureichend im Hinblick auf die Situation wahrgenommen werden. Die Neubewertungen beschreiben eine

Veränderung der primären und sekundären Bewertungen, welche durch Hinweise auf (Miss-) Erfolge der bisherigen Bewältigungsbemühungen aus der Umwelt vollzogen werden.

Der *salutogenetische Ansatz* der Stressforschung wurde von Antonovsky (1988) etabliert. Dieser beschäftigte sich mit gesundheitlichen Schutzfaktoren, die dazu führen, dass sich manche Menschen trotz extrem belastender Lebenserfahrungen in guter physischer und psychischer Verfassung befinden. Als „generalisierte Widerstandsreserven“ identifizierte Antonovsky Merkmale wie günstige sozioökonomische Lage, Wissen, Intelligenz, Ich-Stärke, soziale Unterstützung, präventive Gesundheitsorientierung und stabile kulturelle Eingebundenheit. Die wiederholte Erfahrung, in Problemsituationen auf entsprechende Ressourcen zurückgreifen zu können, prägt eine Sicht der Welt, die Antonovsky als „Sense of Coherence“ bezeichnet. Damit ist gemeint, dass ein Ereignis für die Person vorhersehbar und erklärbar ist, dass Bewältigungsressourcen verfügbar sind und dass die Anforderung als eine Herausforderung, für die sich Engagement lohnt, betrachtet wird.

Für die vorliegende Untersuchung sind insbesondere die Ansätze von Lazarus und Antonovsky relevant.

2.2 Stressfaktoren

Es existieren eine Reihe unterschiedlicher Stressfaktoren, die sich hinsichtlich der Dimensionen `Intensität` (negative Valenz) des Ereignisses und `Erforderliche Readaptationszeit` meist den drei Kategorien `Daily Hassles`, `Kritische Lebensereignisse` und `Traumatische Ereignisse` zuordnen lassen. Diese werden im folgenden Abschnitt beschrieben.

Daily Hassles

Alltäglich auftretende Belastungen (`daily hassles`) sind in ihrer Intensität meist schwächer als kritische Lebensereignisse. Sie beinhalten jedoch aufgrund der Frequenz ihres Auftretens ein hohes Chronifizierungsrisiko und dementsprechend auch ein beträchtliches Risiko für die Entwicklung physischer und psychischer Störungen. Am häufigsten treten `hassles` in Bezug auf die eigene körperliche Erscheinung, die Gesundheit von Angehörigen, finanzielle Schwierigkeiten, Arbeiten an Haus und Garten, Verlieren/ Verlegen von Gegenständen sowie alltägliche Kriminalität auf (Kanner et al., 1981; zit. nach Perrez, Laireiter &

Baumann, 1998). Diese Belastungen können sich zum einen direkt auf das Befinden auswirken, zum anderen können sie auch die Effekte anderer Belastungen verstärken (Perrez et al., 1998).

Kritische Lebensereignisse

Kritische Lebensereignisse sind in Abgrenzung zu Alltagsstressoren in ihrer Dauer klar begrenzt. Sie erfordern eine Neuorganisation des Lebens der Person und damit eine höhere Anpassungsleistung als Alltagsstressoren (Filipp, 1990).

Eine Vielzahl von Studien beschäftigt sich mit der Untersuchung der Auswirkungen kritischer Lebensereignisse auf die Gesundheit von Individuen (z.B. Klumb & Baltes, 2004; Bodenmann, Schwerzmann & Cina, 2000; Filipp & Klauer, 1991). Es konnte ein zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Erleben eines Ereignisses wie Tod eines nahen Angehörigen, Trennung/ Scheidung, Arbeitsplatzwechsel oder -verlust, Schulanfang, Hochzeit etc. und dem Auftreten von Krankheiten nachgewiesen werden. Solche Ereignisse können – selbst wenn es sich um positive Ereignisse handelt – eine starke Belastung für den Betroffenen darstellen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass nicht das Auftreten des kritischen Ereignisses an sich ausschlaggebend dafür ist, ob es in der Folge zu einer Beeinträchtigung der Gesundheit kommt oder nicht, sondern insbesondere die Wahrnehmung, Bewertung und Verarbeitung des Ereignisses (vgl. 2.1 *Psychologische Perspektive*, Lazarus, 1966, Lazarus & Folkman, 1984).

Traumatische Ereignisse

Der Begriff des traumatischen Stresses wird für Ereignisse von sehr hoher Intensität bei gleichzeitigem Fehlen adäquater Bewältigungsmöglichkeiten verwendet. Das Individuum ist nicht mehr in der Lage, sich an die Anforderungen anzupassen und es resultieren Belastungsstörungen (Freedy & Hobfoll, 1995). Traumatische Ereignisse stellen eine besondere Klasse kritischer Lebensereignisse dar, die dadurch gekennzeichnet ist, dass die Ereignisse unerwünscht, unvorhersehbar, von stark negativer Valenz, hoher Intensität und geringer bis keiner Kontrollierbarkeit sind. Darüber hinaus überfordern sie die Bewältigungsmöglichkeiten des Individuums. Beispiele sind Naturkatastrophen, Gewaltverbrechen und andere lebensbedrohliche Ereignisse. Bei vielen Betroffenen klingen die Reaktionen auf solche Ereignisse wie z.B. erhöhte Vigilanz oder Schlafstörungen nach etwa vier bis sechs Wochen wieder ab. Das Ereignis wird verarbeitet und in das Selbstkonzept

integriert. In der Regel finden jedoch psychische Veränderungen statt. Diese entwickeln sich zwar nicht zwangsläufig zu einer psychischen Störung, erhöhen jedoch das Risiko dafür (akute Belastungsstörung, Anpassungsstörung, Posttraumatische Belastungsstörung) (Perrez et al., 1998).

2.3 Psychosoziale Belastungen im Erwerbsleben

Nach der Übersicht über Stresstheorien und unterschiedliche Arten von Stressfaktoren soll nun der Schwerpunkt auf die für diese Untersuchung bedeutsamsten Stressoren gelegt werden: Stressoren, die im Rahmen von Arbeitstätigkeit entstehen. Hier sind die Modelle von Karasek (1979) und Siegrist (1996) relevant.

Da die Studie außerdem Aufschluss über mögliche Auswirkungen von beruflichem Stress geben sollte, werden im Folgenden die Entwicklung psychischer Störungen sowie Burnout dargestellt. Bei der Betrachtung von beruflichem Stress erscheint es weiterhin sinnvoll, auch den Stellenwert des Berufs im Leben einer Person sowie die individuelle Arbeitszufriedenheit zu berücksichtigen.

2.3.1 Das „Job-Strain“-Modell von Karasek (1979) und das „Modell beruflicher Gratifikationskrisen“ von Siegrist (1996)

Da dem Faktor „Arbeit“ eine große Bedeutung nicht nur hinsichtlich der Existenzsicherung, sondern auch hinsichtlich der Identitätsbildung des Einzelnen zukommt, hat sich die Stressforschung gesondert mit Belastungen im Beruf beschäftigt (Kaluza, 2003). Karasek (1979) postuliert in seinem *Job-Strain-Modell*, dass beruflicher Stress insbesondere dann entsteht, wenn eine Kombination aus hohen Anforderungen und geringem Kontroll- und Entscheidungsspielraum vorliegt. Hohe Anforderungen bei gleichzeitig hohem Kontroll- und Entscheidungsspielraum können dagegen sogar eine günstige Wirkung haben, da sie die regenerativen Kapazitäten des Betroffenen erhöhen können (Karasek & Theorell, 1990). An diesem Modell wird jedoch kritisiert, dass weder individuelle Bewältigungsmöglichkeiten (Kasl, 1996) noch die veränderten Arbeitsbedingungen der heutigen Gesellschaft, die durch Arbeitsplatzunsicherheit, Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen zusätzliche Stressquellen aufweist, berücksichtigt werden (Peter & Siegrist, 1999).

Im *Modell beruflicher Gratifikationskrisen* (Siegrist, 1996) wird weniger Wert auf Kontroll- oder Entscheidungsspielraum als vielmehr auf die für geleistete Anstrengung erhaltene Belohnung gelegt. Als Belohnung werden Einkommen, soziale Unterstützung, Anerkennung sowie Arbeitsplatzsicherheit und Karrierechancen gesehen. Es wird davon ausgegangen, dass negative Emotionen ausgelöst werden, wenn ein Missverhältnis zwischen Verausgabung und Belohnung besteht. Die mit negativen Emotionen verbundene erhöhte autonome Aktivierung kann langfristig zu Herz-Kreislauf- oder Magen-Darm-Problemen, zu einer Schädigung des Immunsystems und des Muskel-Skelett-Apparates führen (‘Aktiver Distress’). Das Modell enthält eine situative (Belohnungen und belastende Anforderungen) sowie eine so genannte intrinsische Komponente. Mit letzterer ist der Bewältigungsversuch „Übersteigertes Engagement“ gemeint. Dieser wird als die erhöhte Motivation, Belohnungen zu erlangen definiert. Die ungünstigsten Auswirkungen auf die Gesundheit einer Person sind demnach dann zu erwarten, wenn bei übersteigertem Engagement die entsprechende Belohnung ausbleibt (Peter, 2002). Eine Gratifikationskrise kann chronisch werden, wenn eine psychisch stark belastende Tätigkeit aufgrund mangelnder Berufsalternativen nicht aufgegeben wird, wenn die psychische Belastung im Hinblick auf eine mögliche Karriereentwicklung in Kauf genommen wird oder wenn durch den Bewältigungsstil „Übersteigertes Engagement“ die tatsächlich vorhandenen – möglicherweise für die Erfüllung der Aufgabe nicht ausreichenden – eigenen Fähigkeiten missachtet werden (Peter, 2002).

Es gibt Hinweise darauf, dass eine Kombination aus Bereitstellung von Informationen und emotionaler Unterstützung sowohl positive Effekte auf Leistung als auch auf Stress haben kann: Durch Bereitstellung von Informationen findet eine Leistungssteigerung statt, während emotionale Unterstützung die eigene Selbstwirksamkeitserwartung erhöhen kann (Searle, Bright & Bochner, 2001).

2.3.2 Psychische Störungen und das Burnout-Syndrom

Berufsgruppen wie Feuerwehr, Polizei und Rettungsdienst sind zusätzlich zu den „normalen“ Arbeitsbelastungen regelmäßig auch primär oder sekundär traumatischen Ereignissen ausgesetzt. Dies stellt eine starke Belastung für die Betroffenen dar und erhöht somit auch deutlich die Wahrscheinlichkeit für die Entwicklung psychischer Störungen

(Wagner, Heinrichs, Hellhammer & Ehlert, 2001). Unter einer primären Traumatisierung ist zu verstehen, dass eine Person direkt bei einem entsprechenden Ereignis anwesend ist und in der Folge Traumasymptome erlebt; eine sekundäre Traumatisierung liegt dann vor, wenn eine Person durch den Bericht einer vom Ereignis direkt betroffenen anderen Person traumatisiert wird. Letzteres kann z.B. durch Gespräche mit Gewaltopfern geschehen.

Eine weitere Belastungsquelle stellt die so genannte „Emotionsarbeit“ dar (Zapf, Isic, Fischbach & Dormann, 2003). In den aufgeführten Berufsgruppen gehört ein spezifischer Emotionsausdruck in vielen Situationen zur Berufsrolle: Von Polizisten oder Richtern beispielsweise wird Neutralität erwartet, d.h. sie sollten, unabhängig von ihrem tatsächlichen Empfinden, nach außen hin keine Emotionen zeigen (Fischbach & Zapf, 2003). Diese Diskrepanz zwischen gezeigter und erlebter Emotion (‘emotionale Dissonanz’) kann erheblichen Stress auslösen (Hochschild, 1990).

Das Burnout-Syndrom (Maslach, 1982; zit. nach Weinert, 1998) stellt nicht mehr nur ein in den so genannten „helfenden Berufen“ häufig auftretendes Phänomen dar, sondern wurde mittlerweile auch bei anderen Berufsgruppen beobachtet (Weinert, 1998). Burnout ist ein durch andauernden Stress verursachtes Problem, welches durch Zustände emotionaler Erschöpfung, Abstumpfung gegenüber anderen und Verringerung der Leistungsfähigkeit gekennzeichnet ist (Weinert, 1998). Eigene Belastungsgrenzen werden nicht oder erst zu spät erkannt, die Fähigkeit, angemessen auf Stress reagieren und sich regenerieren zu können, nimmt ab. Als Folge von Burnout kommt es häufig zu Depressionen (Domres & Bamberg-Stüker, 2001). Die Wahrscheinlichkeit für die Entstehung von Burnout ist besonders hoch, wenn berufliche (z.B. Überstunden, Schichtdienst) und private Belastungen (z.B. Trennung/ Scheidung) gemeinsam auftreten (Domres & Bamberg-Stüker, 2001). Darüber hinaus gibt es Hinweise darauf, dass ‘emotionale Dissonanz’ als Stressor wirkt, der mit der Burnout-Komponente ‘emotionale Erschöpfung’ sowie mit physischen Symptomen korreliert (Zapf, 2002) und somit auch einen Einfluss auf die Entstehung von Burnout haben könnte. Die negativen Konsequenzen dieses Stressors scheinen geringer zu sein, wenn Handlungsspielraum und soziale Unterstützung gegeben sind (Seifert et al., 1999, zit. nach Zapf et al., 2003).

2.3.3 Arbeits-Involvement und Arbeitszufriedenheit

Eine häufig vertretene Annahme ist, dass ein Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit besteht (z.B. Tait, Padgett & Baldwin, 1989; Iverson & Maguire, 2000). Einige Autoren gehen davon aus, dass dieser Zusammenhang durch Arbeits-Involvement, d.h. Eingebundenheit in die eigene Arbeit bzw. Bedeutsamkeit der Arbeit für das eigene Leben, moderiert wird (z.B. Rice, McFarlin, Hunt & Near, 1985; Tait et al., 1989). Erklärt wird dieser Zusammenhang zumeist dadurch, dass Menschen umso zufriedener mit dem eigenen Leben sind, je zufriedener sie mit ihrer Arbeit sind. Die positiven Auswirkungen von Arbeitszufriedenheit auf Lebenszufriedenheit sollten umso stärker sein, je mehr sich eine Person für ihre Arbeit interessiert. In der Literatur finden sich jedoch auch Hinweise, die gegen diese Annahme sprechen (z.B. Rice et al., 1985; Steiner & Truxillo, 1989; Steiner, 1990). Moser und Schuler (2004) nehmen den oben genannten Zusammenhang an. Sie unterscheiden jedoch zwischen `work involvement` und `job involvement`. Unter ersterem verstehen sie, dass Arbeit eine zentrale Bedeutung im Leben der Person hat. Das bedeutet, dass diese Person eine geringere Lebenszufriedenheit haben wird, wenn sie in Rente geht. Demgegenüber ist `job involvement` als Zufriedenheit mit dem aktuellen Arbeitsplatz zu sehen, d.h. dies ist eng verbunden mit der aktuellen Arbeitszufriedenheit. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass `work involvement` eine Suppressorvariable in der Beziehung zwischen Arbeits- und Lebenszufriedenheit darstellt: Sie korreliert mit dem Prädiktor Arbeitszufriedenheit, aber nicht mit dem Kriterium Lebenszufriedenheit (Moser & Schuler, 2004).

Mehrfach konnte festgestellt werden, dass Arbeitszufriedenheit auch durch die Wahrnehmung von Jobstressoren beeinflusst wird und in einem Zusammenhang mit Gesundheit steht. Für die Wahrnehmung von Stressoren scheinen Kontrollüberzeugungen von Bedeutung zu sein: Ein Stressor wird dann als weniger belastend wahrgenommen, wenn die Situation als kontrollierbar angesehen wird (Cooper, Kirkcaldy & Brown, 1994).

2.4 Das Konzept der Bewältigung und mögliche Einflussfaktoren

Menschen unterscheiden sich in der Art und Weise, wie sie mit bestimmten Stressoren umgehen. Daher führen die gleichen Stressfaktoren bei unterschiedlichen Personen zu

verschiedenen Konsequenzen. Ein möglicher Faktor, der die Art der Bewältigung einer Person beeinflussen kann, ist die Überzeugung, eine Situation kontrollieren und somit auch bewältigen zu können. Darüber hinaus spielt im Erwerbskontext die Frage nach der Qualität der Zusammenarbeit mit Kollegen eine wichtige Rolle. Hierin kann eine Quelle von Stress liegen, andererseits kann Zusammenarbeit in einem Team aber auch als Schutzfaktor im Sinne sozialer Unterstützung wirken. Im Folgenden sollen das Konzept der Bewältigung nach Lazarus und Launier (1981) sowie die genannten möglichen Einflussfaktoren betrachtet werden.

2.4.1 Der Copingprozess

Wie bereits erwähnt, führen Art und Intensität eines Stressors oder auch die Bewertung einer Situation als bedrohlich nicht direkt zu einer Einschränkung des Wohlbefindens. Eine große Bedeutung kommt der individuellen Art der Bewältigung („Coping“) zu. Lazarus und Launier (1981) unterscheiden problemorientierte und emotionsorientierte Bewältigungsbemühungen. Unter der problemorientierten Bewältigung verstehen sie den Versuch, direkt auf die Situation einzuwirken oder auch eigene Merkmale (z.B. Werte, Einstellungen) zu verändern. Bei der emotionsorientierten Bewältigung ist das Ziel, unangenehme Gefühle wie Angst und Ärger sowie den damit einhergehenden Spannungszustand zu verändern. Dies kann durch Aushalten, Verleugnen oder auch durch zukünftiges Meiden entsprechender Gegebenheiten erreicht werden.

In Anbetracht bisheriger Ergebnisse zur differenziellen Effektivität einzelner Bewältigungsformen ist festzustellen, dass es keine allgemein effektive Strategie gibt, sondern dass es günstig erscheint, über ein Repertoire aus unterschiedlichen problem- und emotionsorientierten Bewältigungsformen zu verfügen. Darüber hinaus scheint sich Flexibilität im Bewältigungshandeln in Abhängigkeit von der jeweiligen Situation, der aktuellen eigenen Verfassung sowie den benötigten und vorhandenen Ressourcen als günstig für eine erfolgreiche Bewältigung zu erweisen (Kaluza, 2003).

Es konnte gezeigt werden, dass Copingreaktionen zu den bedeutendsten Prädiktoren für ein positives Ergebnis der Stressbewältigung bzw. der Bewältigung von Lebenskrisen zählen. Da Bewältigungsbemühungen durch Persönlichkeitseigenschaften, Charakteristika des Stressors und zur Verfügung stehende soziale Ressourcen beeinflusst werden, sollte sich die

individuelle Gesundheit durch Interventionen beeinflussen lassen, in denen soziale Ressourcen und das Vertrauen in die eigenen Bewältigungskompetenzen gestärkt werden (Moos, 1995).

Moos (1997) unterscheidet annähernde und vermeidende Copingstrategien. Annäherndes Coping kann im Sinne von Lazarus auch als problembezogene Bewältigung verstanden werden, während vermeidendes Coping emotionaler ist. Individuen, die eher annähernde als vermeidende Copingstrategien anwenden, weisen tendenziell eine bessere Gesundheit und ein besseres Allgemeinbefinden auf (Moos, 1997). Darüber hinaus scheinen sie eher der Meinung zu sein, sich durch die gemachten Erfahrungen positiv weiter entwickeln zu können (Moos, 1995). Vermeidendes Coping dagegen stellt beispielsweise einen Risikofaktor für Nichtremission bei Depression und Alkoholabhängigkeit dar (Moos, 1991, 1997). Untersuchungen zeigen, dass gestresste oder kranke Personen dazu neigen, vermeidende Strategien zur Bewältigung von Problemen zu nutzen (Moos, 1997). Einige Autoren postulieren zudem Geschlechtsunterschiede hinsichtlich der Copingreaktionen (z.B. Kohlmann, Weidner, Dotzauer & Burns, 1997) – so scheinen Männer z.B. häufiger als Frauen kognitiv zu vermeiden.

Als Determinanten für die Copingreaktion haben sich analog dem Modell von Lazarus (1966) in bisherigen Untersuchungen insbesondere Typ und Intensität sowie die individuelle Bewertung des Stressors herausgestellt (Moos, 1995). Als weitere bedeutsame Faktoren gelten Persönlichkeitsmerkmale wie Selbstvertrauen und eine gelassene Lebenseinstellung. Soziale Ressourcen wie Freunde, Familie, Finanzen und Arbeit spielen eine wichtige Rolle im Hinblick auf die Anwendung annähernder Strategien. So scheinen Personen, die sozial gut eingebunden sind, eher Bewältigungsbemühungen wie positive Neubewertung der Situation oder Suche nach sozialer Unterstützung zu unternehmen. Der positive Zusammenhang zwischen interpersonellen Ressourcen und effektiver Bewältigung spricht für Interventionsprogramme, die sich auf die Bildung von Netzwerken stützen (Moos, 1995).

2.4.2 Die Bedeutung subjektiver Theorien für den Copingprozess

Das Konzept der subjektiven Theorien stammt aus der sozialpsychologischen Forschung. Es bezieht sich auf Annahmen oder Vorstellungen, mit deren Hilfe Menschen ihre Umwelt zu

verstehen bzw. ihre Umwelt zu konstruieren versuchen. Das bedeutet, dass nicht die objektive Situation entscheidend ist, sondern die Wahrnehmung dieser und die Bedeutungszuschreibung durch die jeweilige Person (Filipp, 1990). Subjektive Theorien beeinflussen den Copingprozess und dessen Ergebnis. Dies sei am Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung („self-efficacy“) (Bandura, 1977, 1997) verdeutlicht. Bandura versteht unter Selbstwirksamkeit die Annahme einer Person, eine Situation kontrollieren und dementsprechend erfolgreich handeln zu können. Dies stellt eine bedeutsame Voraussetzung für die Handlungsmotivation einer Person dar: Je höher die Erwartung ist, ein Ziel erreichen zu können, desto höher sollte auch die Motivation zur Handlung sein. Die Selbstwirksamkeitserwartung bestimmt, welche Ziele sich eine Person setzt, wie viel Anstrengung und Durchhaltevermögen sie investiert. Darüber hinaus determiniert Selbstwirksamkeit die Widerstandskraft gegenüber Rückschlägen (Bandura, 1997).

Dörner et al. (1983, 1988; zit. nach Köller, Strauß & Sievers, 1995) verwenden den Begriff der „aktuellen Kompetenz“, der ein ähnliches Konzept beschreibt: Gemeint ist damit die Annahme einer Person, über ausreichende Ressourcen zur Lösung eines Problems zu verfügen. „Sie äußert sich als Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Selbstsicherheit im Umgang mit der Realität, sofern sie hoch ist, und als Unsicherheit bis hin zur Angst, sofern sie niedrig ist.“ (Stäudel, 1987, S. 54). So hat sich beispielsweise in der Suchtforschung gezeigt, dass der wichtigste Prädiktor für eine erfolgreiche Therapie die Erwartung des Patienten ist, konstruktiv mit einer schwierigen Rückfallrisikosituation umgehen zu können (Annis, 1986; zit. nach Sandahl, Gerge & Herlitz, 2004).

2.4.3 Arbeit im Team

Wie eingangs erwähnt, erscheint auch die Zusammenarbeit mit Kollegen im Hinblick auf Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit relevant. Dem Begriff Teamarbeit liegt die Annahme zu Grunde, dass Arbeitsbedingungen so gestaltet sind, dass Führungshierarchien flach sind. Das heißt, ein Team sollte die Möglichkeit haben, weitgehend eigenverantwortlich und selbstkontrolliert Entscheidungen und Handlungen vornehmen zu können. Damit ein Team erfolgreich arbeiten kann, ist es wichtig, die vorhandenen unterschiedlichen Kompetenzen der einzelnen Mitglieder zu nutzen. Darüber hinaus sollten die Rahmenbedingungen analog dem *Job-Characteristics-Modell* von Hackman und Oldham

(1976) so gestaltet werden, dass Flexibilität, Selbststeuerung, Eigenverantwortung und Autonomie möglich sind (Kritz & Nöbauer, 2003).

Voraussetzung für Produktivität und Zufriedenheit eines Teams sind z.B. Qualifikation der Mitarbeiter, Gruppengröße und klare Zielsetzungen. Das bedeutet, dass eine gründliche Personalauswahl sowie effektive Maßnahmen zur Personal- und Laufbahnentwicklung gewährleistet werden sollten. Darüber hinaus sind Faktoren der Rollen- und Beziehungsgestaltung für die Effektivität des Teams von Bedeutung: Umgang mit Konflikten, Führungsstil sowie Normen und Regeln der Zusammenarbeit (Kritz & Nöbauer, 2003).

Die Beziehung zwischen Charakteristika des Arbeitsplatzes und individuellem Wohlbefinden ist überwiegend auf individueller Ebene und nur selten auf Gruppenebene untersucht worden (Sonntag, 1996, zit. nach van Mierlo & Rutte, 2001). Meist wird davon ausgegangen, dass Gruppen- oder Teamarbeit in autonomen Arbeitsgruppen einen positiven Effekt auf das psychische Wohlbefinden hat (z.B. Cohen & Ledford, 1994, zit. nach van Mierlo & Rutte, 2001). Nach van Mierlo und Rutte (2001) weist die Wahrnehmung von Autonomie in einer Arbeitsgruppe einen positiven Zusammenhang mit der Qualität sozialer Beziehungen im Team auf. Die Wahrnehmung von Autonomie sollte mit höherer Arbeitsmotivation und einer geringeren Rate psychischer Ermüdungserscheinungen einhergehen, da sich die individuelle Arbeitsbelastung im Team verringern sollte. Insgesamt lassen sich positive Effekte von autonomen Gruppen auf die individuelle Gesundheit der Teammitglieder feststellen. Es liegen jedoch kaum Untersuchungen vor, in denen deutlich wird, ob Personen aus hoch autonomen Teams gesünder sind als solche aus weniger autonomen (van Mierlo & Rutte, 2001).

Abgesehen von möglichen Auswirkungen auf die Gesundheit spielt Teamarbeit auch im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit eine Rolle (z.B. Valle & Witt, 2001). Verschiedene Autoren untersuchten in diesem Zusammenhang das Konzept der „Organizational Politics“ (z.B. Ferris et al., 1989; Kacmar & Baron, 1999, zit. nach Valle & Witt, 2001). Mintzberg (1983, zit. nach Valle & Witt, 2001) definiert `Organizational Politics´ als Handlungen, die 1) nicht mit den Normen der Organisation übereinstimmen, 2) der Verfolgung eigener Interessen dienen und 3) unabhängig bzw. auf Kosten von Zielen der Organisation ausgeführt werden. Zwischen der Wahrnehmung entsprechender Verhaltensweisen anderer und der berichteten Arbeitszufriedenheit betroffener Personen besteht ein negativer

Zusammenhang (Ferris et al., 1989; Kacmar & Baron, 1999, zit. nach Valle & Witt, 2001). Nach Valle und Witt (2001) ist dieser Zusammenhang bei Personen stärker, die der Arbeit im Team wenig Bedeutung beimessen. Das heißt, dass sich Personen, die Teamarbeit als wichtig empfinden, weniger stark von oben genannten Verhaltensweisen anderer Organisationsmitglieder beeinflussen lassen sollten. Valle und Witt (2001) kommen zu dem Schluss, dass es zwecks Erhöhung der Arbeitszufriedenheit sinnvoll wäre, die Wertschätzung von Teamarbeit in Organisationen zu erhöhen. Dadurch sollte sich zum einen das Gefühl eigener Kontrolle über Arbeitsabläufe erhöhen und zum anderen sollten Team schädigende Verhaltensweisen Einzelner weniger stark ins Gewicht fallen, was wiederum günstige Auswirkungen auf die Gesundheit der Teammitglieder haben könnte.

2.5 Stressbewältigungsprogramme

Im Folgenden werden weitere Ansatzpunkte zur Reduktion von Stress und damit auch zur Reduktion psychischer und physischer Beschwerden beschrieben.

Ziel von Interventionen zur Stressreduktion sollte sein, individuelle Ressourcen zu erhöhen und Stressoren sowie Stressreaktionen abzubauen (Zapf & Dormann, 2001). Mögliche Ansatzpunkte für Interventionen zur Stressbewältigung sind die Stressoren selbst und darüber hinaus Kognitionen und Stressreaktionen (Kaluza, 2003).

Einen ersten Ansatzpunkt bietet der Arbeitsplatz. Nach Identifikation der *Stressoren* mit geeigneten Instrumenten (z.B. Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse ISTA, Semmer, Zapf & Dunckel, 1999) sollten Maßnahmen zur Verringerung des Auftretens möglicher Stressoren eingeleitet werden (Kaluza, 2003). Dies kann sich auf die arbeitsergonomische Gestaltung (z.B. Schalldämmung in Fabriken, angemessene Räumlichkeiten), aber auch auf die Organisationsstruktur (z.B. Entscheidungsbeteiligung, Transparenz) beziehen. Bei organisationsbezogenen Maßnahmen geht es vorrangig um die Erweiterung von Handlungsspielräumen und um die Verbesserung des sozialen Klimas am Arbeitsplatz (Kaluza, 2003). Ein Beispiel sind so genannte „betriebliche Gesundheitszirkel“ (Westermayer & Bähr, 1994). Hier identifizieren die Beschäftigten krankmachende Arbeitsbedingungen und erarbeiten gemeinsam Vorschläge zu deren Veränderung.

Auf individueller Ebene kann Stress durch Fort- und Weiterbildung zwecks Erhöhung fachlicher Kompetenzen (Kaluza, 2003) sowie durch spezielle Stressbewältigungsprogramme reduziert werden (Zapf & Dormann, 2001; Kaluza, 2003). Stressbewältigungsprogramme setzen sowohl an *Kognitionen* als auch an *Stressreaktionen* an. Ziel kognitiver Verfahren ist es, Stress auslösende, dysfunktionale Bewertungen zu identifizieren und diese durch angemessene sowie rationalere zu ersetzen (z.B. Meichenbaum, 1991; Schelp, Gravemeier & Maluck, 1997). Stressreaktionen sollen reguliert werden, indem z.B. Anspannung mit Hilfe von Entspannungstechniken (z.B. Progressive Muskelrelaxation nach Jacobson, 1990, oder Autogenes Training nach Schultz, 1979) gelöst wird. Durch regelmäßige Anwendung dieser Techniken lässt sich die Widerstandskraft gegenüber zukünftigen Belastungen stärken (Zapf & Dormann, 2001; Kaluza, 2003). Unterstützt wird die Regulation der Stressreaktionen durch Kompetenztrainings, in denen beispielsweise problemorientierte Bewältigungsfähigkeiten oder auch sozial kompetentes Verhalten trainiert werden (z.B. Training sozialer Kompetenzen nach Hinsch & Pfingsten, 2002).

Zur Überprüfung der langfristigen Effektivität solcher Trainings gab es bislang relativ wenige Untersuchungen. Kaluza (1997) kommt in einer Metaanalyse über die Effektivität von Stressbewältigungstrainings als Primärpräventivmaßnahme zu dem Schluss, dass sich durch viele dieser Trainings Ärger- und Feindseligkeitsreaktionen reduzieren lassen und auch eine Besserung des psychischen und physischen Befindens zu verzeichnen ist. Als weniger effektiv erweisen sie sich im Hinblick auf subjektive Belastungswahrnehmung oder somatische Parameter. Es scheint einen Effektivitätsvorteil längerer Trainings, bei denen Wert darauf gelegt wird, die neu erworbenen Strategien auf den Alltag zu übertragen, gegenüber solchen zu geben, in denen die Vermittlung von Informationen im Vordergrund steht. Problematisch an den untersuchten Studien ist, dass keine Kontrollgruppen vorliegen und dass sie sich vorwiegend auf die Erfassung negativer Befindlichkeiten und kaum auf die Erfassung von Bewältigungskompetenzen stützen (Kaluza, 1997).

Eine Studie mit Kontrollgruppendesign zur Effektivität des Stressbewältigungstrainings „Gelassen und sicher im Stress“ nach Kaluza (1996a) spricht für die Annahme, dass effektive Bewältigungsstrategien erlernbar sind. Teilnehmer der Trainingsgruppe nutzten nach der Intervention häufiger aktive Situations- und Reaktionskontrollversuche. Zudem waren sie besser in der Lage, relativierende und distanzierende kognitive Bewältigungswege zu nutzen (Kaluza, 1998). Diese positiven Effekte hinsichtlich einer aktiven Bewältigung

waren auch nach einem halben Jahr noch vorhanden bzw. hatten sich sogar verstärkt (Kaluza, 1999).

Ein unabhängig von der Effektivität von Stressbewältigungstrainings bestehendes Problem stellt die Motivierung von Personen zur Teilnahme an solchen Angeboten dar. Generell finden sich bezüglich des gesundheitsrelevanten Verhaltens deutliche Geschlechtsunterschiede: Männer neigen eher zu ungünstigen Verhaltensweisen wie Tabak-, Alkohol- und Drogenkonsum oder aggressives Autofahren etc. (Waldron, 1988; zit. nach Sieverding, 1997). Noch stärker ausgeprägte Unterschiede bestehen bei der Inanspruchnahme professioneller Hilfe und Beratung im präventiven Gesundheitsbereich wie z.B. Krebsvorsorgeuntersuchungen und Stressbewältigungstrainings (Sieverding, 1997). Als Begründung für diese Geschlechtsunterschiede wurde eine Tendenz zu kognitiver Vermeidung bei Männern im Umgang mit Stress genannt (Kohlmann et al., 1997). Darüber hinaus scheinen so genannte „Prototype-Matching-Prozesse“ relevant zu sein, d.h. die Teilnehmermotivation wird durch die wahrgenommene Ähnlichkeit zwischen Selbstkonzept und einem „typischen Teilnehmer eines Stressbewältigungstrainings“ beeinflusst (Sieverding, 1997). Da ein typischer Teilnehmer solcher Programme Untersuchungen zufolge von vielen als eher „unmännlich“ wahrgenommen wird, kann die Teilnahme am Training in Konflikt mit dem eigenen Selbstkonzept stehen (Sieverding, 1997).

2.6 Stress und Coping von Polizeibeamten

Da in der vorliegenden Untersuchung Stressfaktoren, Belastungsverarbeitung und Morbidität von Polizeibeamten untersucht werden, folgt nun die Darstellung berufsspezifischer Stressfaktoren sowie verschiedener Belastungsreaktionen von Polizeibeamten unter Berücksichtigung möglicher Einflussfaktoren wie z.B. demografische Daten, Arbeitszufriedenheit und Kontrollüberzeugungen.

Nach der Theorie von Lazarus (1966) kann dem Coping eine wichtige Rolle bei der Bewältigung von Belastungen zugeschrieben werden, weshalb ein Überblick über bisherige Untersuchungen zum Copingverhalten von Polizisten gegeben werden soll.

2.6.1 Stressoren und positive Aspekte des Polizeiberufs

Polizisten sind einer Vielzahl sehr unterschiedlicher Stressoren ausgesetzt. Laut McCafferty, McCafferty und McCafferty (1992) besteht der Stress, den Polizisten erfahren, in dem Gefühl, dass ihre Arbeit nutzlos ist bzw. nichts verändert. Weitere Faktoren, die Stress erzeugen sind schlechte Bezahlung und Ausstattung, Wechselschichten, Feindseligkeit durch die Bürger, Ansprüche von Vorgesetzten, Arbeitsüberlastung, geringe Entscheidungsbeteiligung oder Konflikte im Zusammenhang mit dem Gerichtssystem. Sie erleben Kritik von Seiten der Bürger, von Anwälten oder aus den eigenen Reihen. Ebenso wie Menschen in anderen Katastrophen- und Rettungshilfeberufen unterliegen Polizeibeamte häufig sehr starken psychischen Belastungen. Sie müssen sich wiederholt Situationen aussetzen, die andere Menschen meiden. Dies kann zur Verletzung des mentalen und physischen Wohlbefindens führen. Sind diese Ereignisse nicht mehr ausreichend zu bewältigen, kann ein Polizist über die Zeit hinweg negative Emotionen und maladaptive Verhaltensweisen entwickeln, die in der Folge intrapersonales Wachstum und normative Entwicklung verhindern (Alexander, 1999). Der Unterschied zwischen dem Stress von Personen in anderen Berufen und dem von Polizeibeamten besteht laut Aumiller und Goldfarb (1998, zit. nach Steinbauer, 2001) darin, dass es für letztere nicht immer einen oder mehrere anhaltende Stressoren im Beruf gibt, sondern dass es in bestimmten Situationen zu einem extremen Anstieg des Stresslevels kommt. Sie erleben innerhalb weniger Sekunden ein sehr breites Spektrum von absoluter Ruhe bis zu extremster Anspannung. Kirkcaldy, Thome und Thomas (1989) nehmen an, dass es sich bei Ereignissen, die Menschen unterschiedlicher psychosozialer Berufe erleben, meist um solche handelt, von denen man sich nicht in relativ kurzer Zeit wieder erholen kann. Bedingt durch Schichtdienst bestehen häufig nur wenige Möglichkeiten, berufsbezogene Probleme mit Kollegen zu diskutieren. Die Barrieren, sich professionelle Hilfe zu suchen, sind nach wie vor aus Angst vor Stigmatisierung oder anderen negativen Auswirkungen (z.B. die Waffe abgeben zu müssen) sehr hoch (Marzuk, Nock, Leon, Portera & Tardiff, 2002). Darüber hinaus scheinen zahlreiche Polizisten jedoch nicht ausreichend über entsprechende Möglichkeiten informiert zu sein (Brown, Cooper & Kirkcaldy, 1996). Während der Begriff „Therapie“ einen sehr negativen Beigeschmack für viele Beamte hat, wünschen sich die meisten eine bessere Vor- und Nachbereitung von Einsätzen (Buchmann & Hermanutz, 1995).

Lange Zeit galt die „Polizeistress-Hypothese“: Dieser liegt die Annahme zugrunde, dass Polizeiarbeit der stressintensivste Beruf überhaupt sei (z.B. Somodevilla, 1978; zit. nach Malloy & Mays, 1984). Diese Annahme lässt sich laut Malloy und Mays (1984) so nicht aufrechterhalten. Jeder Beruf birgt ein gewisses Stresspotenzial, doch die tatsächlichen Auswirkungen sind von einer Vielzahl individueller Faktoren abhängig. Der Beruf stellt lediglich eine mögliche Quelle von Stress im Leben dar – darüber hinaus sind weitere zu berücksichtigen. Die Autoren gehen davon aus, dass die Annahme, Polizeiarbeit sei extrem stressintensiv für alle Polizisten und der Großteil leide an den Folgen dieser Arbeit, stark vereinfacht ist. Sowohl zahlreiche Variablen wie Vorhersehbarkeit des Auftretens eines Stressors, die eigenen Fähigkeiten, den Stressor zu kontrollieren, individuelle Persönlichkeitsunterschiede, soziale Unterstützung etc. als auch die individuelle Variation dieser Variablen und psychobiologische Dysfunktionen, die in Folge von Stress auftreten, müssten berücksichtigt werden. Zukünftige Forschung zu Polizeistress sollte sich daher nicht nur auf Vergleiche von Polizisten mit Nicht-Polizisten beschränken, sondern insbesondere Vergleiche innerhalb dieser Berufsgruppe anstreben, um Aufschluss darüber zu bekommen, worin sich beeinträchtigte von nicht beeinträchtigten Beamten unterscheiden.

In den meisten Studien findet sich eine Zweiteilung der Stressoren, mit denen im Polizeidienst tätige Personen typischerweise konfrontiert werden: Eine Kategorie bilden die so genannten *operativen* oder auch *Aufgaben bezogenen* Stressoren. Diese beziehen sich eher auf den Inhaltsaspekt der Arbeit wie z.B. das Überbringen von Todesnachrichten, der Umgang mit Suizid, der Umgang mit Verletzung oder Misshandlung von Kindern. Die andere Kategorie wird unter dem Begriff *administrative* Stressoren zusammengefasst. Darunter fallen Faktoren, die durch die Organisationsstruktur der Polizei bedingt sind, wie z.B. Personalmangel, Zeitdruck, Arbeitsüberlastung und schlechte Ausstattung (Kroes, Margolis & Hurrell, 1974; Violanti & Aron, 1995; Hallenberger & Mueller, 2000). – Ob nun operative oder administrative Stressoren als stärker belastend erlebt werden, wird kontrovers diskutiert. Während sich in zahlreichen Studien administrative Stressoren als belastender erwiesen (z.B. Violanti & Aron, 1993; Kop, Euwema & Schaufeli, 1999), wird in anderen wiederum das Belastungspotenzial der operativen betont (z.B. Heatherington, 1993, zit. nach Brown, Fielding & Grover, 1999; Violanti & Aron, 1995). Bei Interpretation dieser unterschiedlichen Ergebnisse ist zu bedenken, dass sich unter chronischen Stressoren viele aus der Kategorie der administrativen befinden. Da sich laut Biggam, Power, McDonald,

Carcary und Moodie (1997) chronische Stressoren besser erinnern lassen als selten auftretende, könnte eine Verzerrung der Häufigkeit von Belastung, die durch administrative Stressoren hervorgerufen wird im Vergleich zu der, die durch operative hervorgerufen wird, vorliegen. In weiteren Studien sollten in jedem Fall beide Arten von Stressoren berücksichtigt werden.

Brown et al. (1999) versuchten in einer Untersuchung mit 593 britischen Polizisten, die Faktorstruktur operativer Stressoren zu bestimmen. Diese können nach Frequenz und Intensität klassifiziert werden: Es gibt seltene, dafür aber hochstressige Ereignisse wie Katastrophen (traumatische Ereignisse) und solche, die mit hoher Frequenz auftreten, dafür aber nur wenig Belastung verursachen (Routineereignisse). Als besonders belastende Situationen aus der Kategorie der Aufgaben bezogenen Stressoren werden häufig die folgenden genannt: Eigengefährdung, Verletzung oder Tod nach Verkehrsunfällen oder Unglücken, Obduktionen (Hallenberger & Mueller, 2000), Konfrontation mit potenziell gewalttätigen Individuen/ Menschenmassen (Teegen, Domnick & Heerdegen, 1997; Gasch, 2000), Überbringen von Todesnachrichten (Gasch, 2000; Steinbauer, 2001) sowie Schusswaffengebrauch (Manolias et al., 1993; zit. nach Hallenberger, 2001). In der „Polizeistress-Hypothese“ werden die Bedrohung der körperlichen Gesundheit, Tod und Teilnahme an Gewalt als stärkste Stressoren deklariert. Zusätzliche Belastungsfaktoren sind ein Trauma bzw. persönliche Belastungen in der eigenen Lebensgeschichte, Unsicherheit bezüglich der Erfüllung beruflicher Aufgaben und bezüglich der Länge der Einsatzdauer sowie fehlende Anerkennung oder Diskreditierung der Person oder der Berufsrolle (Teegen et al., 1997; Bornewasser, 2000). Somodevilla (1978; zit. nach Malloy & Mays, 1984) sieht eine enge Beziehung zwischen dem Potenzial für physische Verletzungen im Beruf und dem erlebten Stress. Ford et al. (1971; zit. nach Malloy & Mays, 1984) stellen dagegen fest, dass die selbst berichtete Angst vor Tod bei Polizisten nicht größer ist als die bei einer Kontrollgruppe von Postboten und College-Studenten. In einigen Studien stellen sich als wichtigere Quellen von Stress Gefühle von Hilflosigkeit und Unkontrollierbarkeit in der Arbeitsumwelt dar (Kroes et al., 1974; Sparger et al., 1982; zit. nach Malloy & Mays, 1984). Um diese Stressoren aber als Besonderheit der Polizeiarbeit von anderen Berufen abzugrenzen, fehlt es bislang an Studien.

Als administrative Stressoren werden häufig Personalmangel, inadäquate Ressourcen, Zeitdruck, fehlende Kommunikation, Arbeitsüberlastung, Führungsverhalten, Hierarchie und inadäquate Unterstützung durch Vorgesetzte genannt (Violanti & Aron, 1995; Biggam et al.,

1997; Kop et al., 1999; Bornewasser, 2000). Reiser (1974; zit. nach Malloy & Mays, 1984) nimmt an, dass Polizeiorganisationen von Natur aus autoritär sind und daher zu Entfremdung zwischen dem Polizisten und dem Management führen können. Dies kann zu Hilflosigkeit des Einzelnen im Organisationssystem führen, da sein Einfluss auf das Management sehr gering erscheint (Seligman, 1975; zit. nach Malloy & Mays, 1984). Malloy und Mays (1984) schlagen vor, auf ein spezifisches Modell von Polizeistress zu verzichten, da sie davon ausgehen, dass alle Individuen unabhängig von der Art ihres Berufes Stress erleben. Psychobiologischer Distress entstehe aus einer komplexen Interaktion von genetischen und sozialpsychologischen Variablen und zwar erst durch die Unfähigkeit, mit dem erlebten Stress umzugehen.

Nun stellt sich die Frage, welche positiven Aspekte der Polizeiberuf neben den zahlreichen Belastungsfaktoren beinhaltet. Dies scheint bislang sehr wenig erforscht zu sein. Dudek (2000) beschreibt beispielsweise als Gründe für die Wahl des Polizeiberufs, dass dieser als interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit gesehen wird, die die Arbeit mit Menschen ermöglicht und dabei weitestgehend Arbeitsplatzsicherheit gewährleistet. Als weitere Argumente nennt er gleichwertige Karrierechancen für Männer und Frauen sowie Helfermotivation. Wichtig scheint auch die Gewissheit der Beamten zu sein, eine für die Gesellschaft wichtige Tätigkeit auszuüben (Santos de Oliveira, 1993). Bei einer Untersuchung niederländischer Polizisten von Kop et al. (1999) wurden folgende positive Aspekte genannt: Kontakt mit Menschen, Arbeitsvielfalt, Freiheit und Verantwortung, Spannung und Spezialaufgaben wie Hunde- oder Motorradstaffel, Schichtarbeit und kollegiale Kooperation. Insgesamt wurde in dieser Stichprobe die Arbeit bei der Polizei als überwiegend belohnende Aufgabe gesehen. Die positiv erlebten Aspekte sollten bei der Untersuchung von Stressoren des Polizeiberufs Beachtung finden, da sie mit dazu beitragen können, negative Auswirkungen der Stressfaktoren zu kompensieren (Kop et al., 1999).

2.6.2 Posttraumatische Belastungsstörungen und Suizid unter Polizisten

„Professionalität bei der Polizei bedeutet, dass sie all das Erschreckende, mit dem sie täglich konfrontiert sind, nicht an sich heranlassen und sich auch durch all das Abscheuliche oder Belastende ihres Berufes nicht beeindrucken lassen. Tatsächlich aber sind Menschen, die in ihrem Beruf Grenzerfahrungen machen, die mit Leichen, Tod und Unglück zu tun haben, besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt.“ (Pfeiffer, 1995; S.87)

Polizeibeamte stellen auf Grund der mit ihrem Beruf einhergehenden hohen Wahrscheinlichkeit für Konfrontation mit potenziell traumatisierenden Ereignissen eine Risikogruppe für die Entwicklung psychosozialen Stresses dar (Renck, Weisaeth & Skarbö, 2002). Dieser kann sich in Abhängigkeit von verschiedenen Variablen wie Copingstrategien oder sozialer Unterstützung auf unterschiedliche Weise äußern. Das Fehlen angemessener Stressverarbeitungsstrategien kann zu Anpassungsstörungen, akuten Belastungsstörungen, Posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS), „Burnout“ oder „Post-Shooting-Trauma“ führen (Steinbauer, 2001).

Laut Violanti (1999) bindet die Polizei stärker als andere Organisationen die Mitarbeiter an ihre Berufsrolle, wodurch eine starke Identifikation mit dieser Rolle entstehen kann. Stellt diese Rollenidentität die primäre Copingressource dar, wird die kognitive Flexibilität eingeschränkt und andere Rollen, die im Hinblick auf die Bewältigung des traumatischen Ereignisses hilfreich sein könnten, werden aufgegeben. Dies begünstigt das Wirksamwerden von Risikofaktoren, die mit dem traumatischen Stress assoziiert sind. Unabhängig von der Art der verwendeten Copingstrategien wurde bereits erwähnt, dass der Polizeiberuf per se ein hohes Stresspotenzial birgt. Da die Suizidrate in stressintensiven Berufen höher ist als in anderen (McCafferty et al., 1992), schlägt Hartwig (1998) vor, Führungskräften Informationen zur Beurteilung des Suizidrisikos zu vermitteln.

Problematisch im Hinblick auf die Verarbeitung belastender Ereignisse ist auch das Phänomen des „doppelten Irrtums“: Viele Polizisten wollen nach einem entsprechenden Ereignis sofort wieder ihrer täglichen Arbeit nachgehen. Gründe dafür sind zum einen die Identifikation mit dem Beruf, zum anderen aber auch die Sorge, zu viel Interesse auf sich zu ziehen. Sie funktionieren wieder, wodurch bei Führungskräften der Eindruck entsteht, alles sei wieder in Ordnung. Der Mitarbeiter bekommt keine zusätzliche Aufmerksamkeit mehr. Häufig resultiert daraus das Gefühl, die Führungskraft interessiere sich nicht für ihn, was zu einem Mangel an wahrgenommener sozialer Unterstützung führt (Pfeiffer, 1995).

Um eine erfolgreiche Verarbeitung von Belastungen zu fördern, sollten die Beamten so gut wie möglich auf entsprechende belastende Ereignisse vorbereitet werden, indem sie auch über Stress und mögliche Belastungsreaktionen aufgeklärt werden. Mit dem Wissen, dass es normal ist, auf traumatische Ereignisse emotional zu reagieren und dass diese Reaktionen nach einiger Zeit zumeist abklingen, können die Betroffenen lernen, besser mit dem Erlebten umzugehen. „Besser damit umgehen“ heißt, die Beschäftigung mit dem Erlebten nicht zu

vermeiden, sondern sich aktiv damit auseinanderzusetzen und mit anderen darüber zu sprechen (Mittendorff, 1995). In der Prävention ist außerdem Wert darauf zu legen, zu vermitteln, dass es eher die Ausnahme ist, während der Tätigkeit in diesem Beruf kein einziges stark belastendes Ereignis zu erleben. Dadurch soll dem Eintreten entsprechender Ereignisse das Plötzliche und Unerwartete genommen werden und der Umgang mit sich selbst unter besonderen Belastungen eingeübt werden (Pfeiffer, 1995).

Auf Grund der zahlreichen Stressoren, die dieser Beruf mit sich bringt, sind Polizeibeamte nicht nur als Risikopopulation hinsichtlich der Entwicklung von Posttraumatischen Belastungsstörungen zu sehen, sondern das allgemeine Risiko für die Entwicklung einer psychischen Störung wie z.B. Depression oder Alkoholismus, ist erhöht. McCafferty et al. (1992) nehmen aufgrund eigener Untersuchungsergebnisse an, dass in einigen Behörden bis zu 25% der Mitarbeiter ernst zu nehmende Alkoholprobleme haben. Abgesehen davon, dass Alkoholabusus zusammen mit Eheproblemen und Psychosen eine der häufigsten Ursachen für Suizid darzustellen scheint (Violanti & Aron, 1995; Violanti, 1999), berichteten in einer Studie von Neidig, Russell und Seng (1992) ca. 40% der Befragten, innerhalb des vergangenen Jahres mindestens einmal im Konflikt dem Partner gegenüber gewalttätig gewesen zu sein.

Die Lebenszeitprävalenz für Posttraumatische Belastungsstörungen in der Allgemeinbevölkerung liegt laut Diagnostisch Statistischem Manual Psychischer Störungen (DSM-IV, Saß & Houben, 2001) zwischen 1% und 14%. Die Lebenszeitprävalenz von Risikopopulationen wie z.B. Kriegsveteranen liegt zwischen 3% und 58%. Diese großen Spannbreiten lassen sich auf eine starke Variation der Erhebungsmethoden zurückführen. Da Polizeibeamte auch eine Risikopopulation darstellen, liegt die Rate Posttraumatischer Belastungsstörungen in dieser Population mit 7-10% im zu erwartenden Bereich (Renck et al., 2002). Es ist anzunehmen, dass die meisten Polizeibeamten irgendwann einmal in ihrem Arbeitsleben ein potenziell traumatisierendes Ereignis erleben. In einer Untersuchung von Gasch (2000) gaben z.B. 78,6% der 528 untersuchten Polizeibeamten aus Kriminal- und Schutzpolizei an, im Rahmen ihres Dienstes mit einem traumatischen Ereignis konfrontiert gewesen zu sein. Auch Sennekamp und Martin (2001) werteten Fragebogendaten von 540 Beamten aus, von denen zwei Drittel angaben, im Dienst „extreme Situationen erlebt (zu haben), die sie noch heute beschäftigen“. Teegen et al. (1997) berichten, dass 56% der von ihnen untersuchten Feuerwehrleute und 39% der Polizisten an belastenden Rück-

erinnerungen litten und 9% bzw. 5% eine chronische PTBS ausgebildet hatten, was den Prävalenzraten für Risikopopulationen nach DSM-IV entspricht. Die Belastungsintensität wird im Mittel über beide Berufsgruppen mit 80% beziffert. Diese Autoren befanden, dass in Anbetracht der Häufigkeit hoch belastender Einsätze verhältnismäßig wenige Polizisten an einer chronischen PTBS leiden. Die meisten scheinen durch ihre Berufserfahrung gute Bewältigungskompetenzen entwickelt zu haben. Wenn aber eine PTBS vorliegt, sind zusätzlich meist noch weitere Befindensbeeinträchtigungen (insbesondere somatische und depressive Belastungen) gegeben.

Folgende Unterstützungsmaßnahmen begünstigen nach Teegen et al. (1997) eine gute Bewältigung belastender Erlebnisse: 1) Realitätsgerechte Vorbereitung auf Extrembelastungen, 2) Förderung vertrauensvoller Zusammenarbeit mit einem Partner im Team sowie klare Aufgabenstellung und Einsatzleitung und 3) Nachbereitung im Team. Bei letzterem ist die Vorbildfunktion des Einsatzleiters für eine emotionale Selbstklärung bedeutsam (Fullerton et al., 1992; Ursano et al., 1995; zit. nach Teegen et al., 1997). Sennekamp und Martin (2001) beschreiben die Einrichtung der „PsychoSozialen Betreuung“ des Landes Baden-Württemberg: Hier bieten geschulte Mitarbeiter ihren belasteten Kollegen betriebsinterne Hilfe in Form von einigen Beratungsgesprächen an. Zum Teil können diese Gespräche zu einer selbständigen Problemlösung verhelfen, in schwerwiegenderen Fällen werden die Betroffenen an Fachleute weiter vermittelt. Die Autoren berichten, dass dieses Modell gut angenommen wurde. Ein wichtiges Prinzip dieses Modells ist es, den Betroffenen nicht als schwach und wenig belastbar darzustellen, sondern die Verarbeitung dieser Belastung als Ressource für den Umgang mit zukünftigen schwierigen Situationen anzusehen. Ein vergleichbares Konzept ist das der „Sozialen Ansprechpartner (SAP)“ in Nordrhein-Westfalen. Die Mitarbeiter werden in verschiedenen Bereichen wie z.B. Gesprächsführung, Gesundheitspsychologie und -förderung sowie Entstehung von Süchten ausgebildet. Als spezielles Thema wird auch der Umgang mit Suizidgefährdeten behandelt. Die „SAP`s“ versuchen, die Problemlage zu klären und suchen nach Lösungsmöglichkeiten. Dies kann ggf. das Hinzuziehen von Fachleuten oder die Weitervermittlung in eine Therapie bedeuten, falls keine betriebsinterne Lösung gefunden werden kann (Hartwig, 1998).

Studien über den Suizid von Polizisten sind oft mit Problemen behaftet: Reliabilität und Validität der Todesurteile sind als zweifelhaft anzusehen. Häufig werden Suizide als „Unfall“ deklariert, da Dienststellen mit höheren Suizidraten dies nicht öffentlich machen

möchten. Aus diesem Grunde ist die Zuverlässigkeit dieser Karteien als geringer zu bewerten als in anderen Berufen (Violanti, 1996; zit. nach Schmidtke, Fricke & Lester, 1999). Um verlässlichere Aussagen machen zu können, müsste man die Raten der jeweiligen Todesarten mit den entsprechenden Raten in der Allgemeinbevölkerung vergleichen (McCafferty et al., 1992). Ein weiteres Problem ist, dass die meisten Studien zu diesem Thema in den USA durchgeführt worden sind, wo sich die Organisationsstruktur von Department zu Department stark unterscheidet. Dies erschwert die Sammlung von Bundesstaat übergreifend reliablen Daten wesentlich und schränkt darüber hinaus einen Transfer der Ergebnisse auf Europa ein (Schmidtke et al., 1999).

In den meisten Studien wird von höheren Suizidraten in Polizistenpopulationen als in Vergleichstichproben aus der Allgemeinbevölkerung, die bezüglich des Alters parallelisiert sind, berichtet. Insgesamt sind die Ergebnisse jedoch sehr uneinheitlich: So berichtet beispielsweise Hartwig (1998), dass die Rate der in Nordrhein-Westfalen zwischen 1992 und 1996 erfassten Polizistensuizide deutlich höher ist als die in der Allgemeinbevölkerung. Dieser Unterschied ist besonders deutlich in der Altersgruppe der 20- bis 30jährigen und der der 50- bis 60jährigen. In den Altersgruppen dazwischen liegt die Zahl der Polizistensuizide jedoch sogar unter der in der Allgemeinbevölkerung. Schmidtke et al. (1999) dagegen fanden keine signifikanten Unterschiede zwischen Polizisten und Allgemeinbevölkerung. Die Abweichung solcher Ergebnisse von den US-amerikanischen Ergebnissen lässt sich dadurch erklären, dass der Aufbau der Organisation Polizei in wesentlichen Dingen sehr unterschiedlich ist, dass das Ansehen in der jeweiligen Bevölkerung ein anderes ist, dass Unterschiede in der sozialen Absicherung bestehen etc. (Schmidtke et al., 1999). Allerdings fanden auch Marzuk et al. (2002) bei einem Vergleich der Suizidraten der Polizei in New York mit der Allgemeinbevölkerung keine signifikanten Unterschiede. Gemessen daran, dass Polizisten sich im Gegensatz zur Allgemeinbevölkerung vor ihrer beruflichen Einstellung psychologischen Screenings unterziehen müssen, ist die Suizidrate jedoch relativ hoch. Die Tatsache, dass der Gebrauch der Dienstwaffe eine der am häufigsten angewendeten Suizidmethoden von Polizisten ist (s.u.), ist sicherlich in einem Zusammenhang mit dem leichten Zugang zu Waffen zu sehen.

Als Begründung für höhere Suizidraten bei Polizisten wird häufig der – verglichen mit anderen Berufen – höhere Stress angeführt (s. „Polizeistress-Hypothese“). Eine andere Begründung wird darin gesehen, dass es individuelle Variablen sind, die eine Person einerseits für den Polizeiberuf und andererseits auch für die Entwicklung psychischer

Störungen wie Alkoholismus, interpersonale oder eheliche Probleme prädestinieren (z.B. Lester, 1993; Armour, 1996; zit. nach Schmidtke et al., 1999; McCafferty et al., 1992) und damit einen Suizid wahrscheinlicher machen. Die Gefahr eines Suizids scheint besonders hoch zu sein, wenn der Betroffene schon vor Aufnahme dieses Berufs psychisch labil war; kommt dann der berufliche Stress hinzu, sind Funktionseinschränkungen häufige Folge. Diese können schließlich den Auslöser für einen Suizid darstellen (McCafferty et al., 1992). McCafferty et al. (1992) schlagen daher vor, für jeden Polizisten ein persönliches Verhaltensprofil anhand individueller Stressindikatoren anzulegen und dieses alle sechs Monate zu überprüfen.

Die am häufigsten angewandte Suizidmethode unter Polizisten ist wohl die Nutzung der eigenen Dienstwaffe (in 60-90% der Fälle) (z.B. Schmidtke et al., 1999; Marzuk et al., 2002; Hartwig, 1998). Weitere oft angewandte Methoden sind Erhängen und Vergiften (Hartwig, 1998). In den USA kommt darüber hinaus sehr häufig Vergasung mit Hilfe von Autoabgasen vor. Letzteres erleichtert die Deklaration der Todesursache als „Unfall“ (Schmidtke et al., 1999). Schwierig ist die Frage nach den Motiven zu beurteilen, da meistens keine Informationen über präsuizidales Verhalten und Erleben vorhanden sind bzw. zugänglich gemacht werden (Hartwig, 1998). Es bleibt also weitgehend offen, ob dieser Schritt eher durch persönliche Probleme und Verhalten oder eher durch Probleme, die aus der Arbeit resultieren wie z.B. Stress oder Organisationsprobleme ausgelöst wurde. Anzunehmen ist eine Interaktion von Stress, geringer Arbeitszufriedenheit und persönlichen Problemen mit den Motiven, die zu einem Suizid führen (Schmidtke et al., 1999).

2.6.3 Manifestation von Stress - Einflussfaktoren

„Situationen, die mit für andere Personen wichtigen Entscheidungen verbunden sind (z.B. Einweisung in Psychiatrie), die Gefahr für die eigene Person beinhalten oder für die keine Handlungsroutinen zur Verfügung stehen, gehen mit einem erhöhten physiologischen Aktivierungsniveau einher. Solche physiologischen Stressreaktionen zeigen sich sowohl bei den Einsätzen selbst als auch während der gedanklichen Vorbereitung auf diese Einsätze bei den Fahrten zum Einsatzort.“ (Jain & Stephan, 2000; S.77)

Polizeibeamte sind häufig Faktoren wie Feindseligkeit, Ärger und Aggression ausgesetzt. Wiederholtes Erleben von Feindseligkeit und Tod kann zu einem Verlust des Gefühls eigener Unverwundbarkeit führen, wodurch sich möglicherweise die Erwartung entwickelt,

auch selbst nur noch eine verkürzte Zukunft zu haben (McCafferty et al., 1992). Die dauerhafte Exposition gegenüber verschiedenen Stressoren erfordert alle dem Individuum zur Verfügung stehenden Copingressourcen – sind diese jedoch erschöpft, kann emotionale Abstumpfung resultieren. Folge davon ist möglicherweise, dass ein Polizist auch außerhalb des Dienstes von Angst und einem Gefühl der Gefahr begleitet wird. Gleichzeitig muss aber nach außen hin ein Bild der Stärke aufrechterhalten werden, um von den Kollegen akzeptiert zu werden (McCafferty et al., 1992). Diese ständigen Anpassungserfordernisse stellen eine große Belastung dar, worauf viele Beamte, insbesondere solche aus dem Wach- und Wechseldienst, mit psychosomatischen Beschwerden wie Nervosität, Schlafstörungen, Erkrankungen des Bewegungsapparates, Herz- und Kreislaufstörungen sowie Magen- und Darmerkrankungen reagieren (Gewerkschaft der Polizei, 1988).

Der Versuch, den Stress zu bewältigen, resultiert nicht selten in Aggressivität, Irritabilität und dem Bedürfnis, Situationen gegebenenfalls auch gewaltsam zu kontrollieren. Um emotionale Abstumpfung zu überwinden, kann verstärkt das Bedürfnis nach emotionaler Stimulation entstehen. Dies kann sich beispielsweise in Impulsivität oder gelegentlichen sexuellen Affären äußern (McCafferty et al., 1992).

In einer Untersuchung von Burke (1993) erwiesen sich soziale Isolation, fehlende Entscheidungspartizipation, Familienleben, Selbstisolierung, Problemlösen, Alkohol- und Drogenkonsum sowie emotionale Erschöpfung als signifikante Prädiktoren für emotionales Wohlbefinden. Auch Coping im Allgemeinen scheint in einem Zusammenhang mit diesem zu stehen. Weitere Variablen, die sich als relevant für das Wohlbefinden erwiesen, sind Bildungsstand, Alter und Länge der Dienstzeit (Burke, 1994).

Im Folgenden werden verschiedene Variablen bzgl. ihres möglichen Einflusses auf das Wohlbefinden einer Person dargestellt.

Geschlecht

Im Hinblick auf die Bearbeitung unterschiedlicher Verbrechen bestehen signifikante Geschlechtsunterschiede. McCafferty et al. (1992) nehmen an, dass Frauen auf Grund ihrer Konstitution stark gestresst sind, wenn sie in körperliche Auseinandersetzungen geraten. Männer können in solchen Situationen jedoch auch zusätzlich unter Stress geraten, wenn sie mit einer Frau gemeinsam Dienst versehen und vor dieser die eigene Angst verbergen wollen. Männer bearbeiten häufig Fälle, bei denen es um Gewalt und Verletzung geht, Frauen bearbeiten häufig Sexualverbrechen. Die Arbeit mit Opfern sexueller Gewalt kann

zum Teil dazu führen, dass der mit dieser Aufgabe Betraute selbst sekundäres Opfer wird. Eine mögliche Erklärung für die berichtete größere Symptommhäufigkeit bei Frauen ist, dass sie mehr mit Sexualdelikten zu tun haben und somit die Wahrscheinlichkeit für eigenes Leiden größer ist als bei Männern (Brown & Fielding, 1993, Brown et al., 1999).

Brown und Fielding (1993) nehmen an, dass Frauen in der Polizei eine „Gefahr“ für das Bild der Männer von sich und der Polizei darstellen. Ihre Anwesenheit stellt die Notwendigkeit physischer Kraft und Tapferkeit in Frage und verdeutlicht, dass viele Aufgaben Routine sind und eher interpersonale als physische Fähigkeiten und Fertigkeiten erfordern. Diese „Bedrohung“ erschwert häufig die Stellung von Frauen in der Polizei. Sie müssen nicht nur mit den ohnehin in der Polizeiarbeit liegenden Stressoren umgehen, sondern werden darüber hinaus immer wieder mit Vorurteilen und Diskriminierung konfrontiert (Brown & Fielding, 1993).

Beermann (1992) macht darauf aufmerksam, dass Männer und Frauen im Wechselschichtdienst zwar gleiche Arbeitsbedingungen erleben, hinsichtlich der damit verbundenen Belastung jedoch Geschlechtsunterschiede bestehen. Diese resultieren primär aus der familiären Situation, denn erwerbstätige Frauen haben seltener nichtberufstätige Partner als erwerbstätige Männer. Letztere werden somit häufiger von häuslichen Pflichten freigehalten als Frauen. Nach wie vor ist eine eindeutige Rollenzuordnung, bei der die Frau für den häuslichen Bereich und der Mann für die finanzielle Versorgung der Familie zuständig ist, bei beiden Geschlechtern weit verbreitet. Die wahrgenommene Verantwortlichkeit für den Haushalt führt bei den Frauen zu einer typischen Doppelbelastung. Die Anwesenheit von Kindern bedeutet aber auch für die Männer mehr Einsatz zu Hause. Insgesamt ist eine eindeutige Aussage darüber, ob Frauen stärker belastet sind oder stärker ausgeprägte negative Beanspruchungsfolgen erleben, nicht möglich. Männer und Frauen gehen jedoch häufig mit unterschiedlicher Vorbelastung zur Arbeit. Beispielsweise haben viele Frauen bereits vor der Nachtschicht schon einen Arbeitstag hinter sich, wodurch die Belastungen höher und aufgrund der zeitlichen Einschränkung auch weniger Kompensationsmöglichkeiten vorhanden sind. Erschwerend kommt für mehr Frauen als Männer hinzu, dass sie mit einem ebenfalls im Schichtdienst tätigen Partner zusammenleben, was wiederum eine besondere Belastung darstellt (Beermann, 1992).

Der Einfluss des Geschlechts auf Copingprozesse und Stress wird kontrovers diskutiert. Nach einem Modell von Jick und Mitz (1985; zit. nach Martocchio & O`Leary, 1989) kann das Geschlecht Stress in verschiedenen Stadien beeinflussen: So kann z.B. die Wahrnehmung von Stressoren am Arbeitsplatz und auch die Wahrnehmung von Stress als solchem in Abhängigkeit vom Geschlecht variieren. Unterschiede können auch im Umgang mit Stress und in der Art der Manifestation von Stress vorliegen (Martocchio & O`Leary, 1989). Häufig wird von Männern in Katastrophen- und Rettungshilfeberufen wie Polizei, Feuerwehr oder Rettungsdienst die eigene Hilfsbedürftigkeit verleugnet, da das Bild des „harten Mannes, den nichts erschüttern kann“ (Pieper & Maercker, 1999) weit verbreitet ist. Viele lehnen es ab, über Gefühle von Angst und Betroffenheit zu sprechen, da dies als unmännlich gilt. Pieper und Maercker (1999) sehen in dieser Art des Umgangs mit extrem belastenden Situationen ein Risikoprofil für die Entwicklung Posttraumatischer Belastungsstörungen: das Profil des „Alpha-Mannes“. Dies entspricht auch der *Theorie der erschütterten Grundannahmen durch ein Trauma* von Janoff-Bulman (1985, zit. nach Pieper & Maercker, 1999), die besagt, dass ein Trauma Annahmen hinsichtlich der eigenen Unverwundbarkeit, des Vertrauens in die eigene Person und in andere Menschen etc., zerstören kann. Da ein Bestandteil des Selbstbildes von „Alpha-Männern“ die Annahme ist, auf Grund der eigenen Männlichkeit immer handlungsfähig zu sein und anderen helfen zu können, ohne dabei selbst seelisch verletzt zu werden, führt das Erleben eines Traumas zu einer Diskrepanz zwischen dem Männlichkeitsprototyp und dem eigenen Erleben. Nach Ansicht von Pieper und Maercker (1999) wird dies mit dem Verlust von Männlichkeit gleichgesetzt, was zu Orientierungs- und Hilflosigkeit führen kann. Die Autoren vermuten, dass dies bei Frauen nicht der Fall ist, da diese durch das Andeuten eigener Hilfsbedürftigkeit häufig sogar Verstärkerzuwachs erfahren. Demnach stellt sich die Frage, ob männliche Polizeibeamte tatsächlich häufig Eigenschaften eines „Alpha-Mannes“ aufweisen und ob sich im Zusammenhang mit diesem Profil eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für negative Konsequenzen von Belastungssituationen ergibt.

Alter und Dienstjahre

Höheres Alter in Kombination mit höherem Schulabschluss scheint im Gegensatz zur Anzahl der Dienstjahre einen günstigen Einfluss auf die Erholungsfähigkeit von Polizeibeamten nach belastenden Einsätzen zu haben. Dies erklärt Gasch (1998) damit, dass das Alter im Zusammenhang mit der Bildung eher einen Reifeaspekt im Sinne von

Problemlösen darstellt, was für die Verarbeitung belastender Ereignisse notwendig ist, während die Anzahl der Dienstjahre lediglich einen Zeitfaktor repräsentieren könnte. In Bezug auf die Menge von empfundenem Stress jedoch scheint höheres Alter eher negativ zu sein. Gründe dafür könnten sein, dass die Konkurrenz um Aufstiegsmöglichkeiten aufgrund der begrenzten verbleibenden Zeit bis zur Pension stärker wird, dass jüngere Mitarbeiter Ideen einbringen, die stark von eigenen Vorstellungen abweichen oder dass jüngere Vorgesetzte nicht auf eigene Vorschläge eingehen. Insgesamt werden laut Gasch (1998) Karriere und Leistung mit zunehmendem Alter als belastender empfunden, da eigene Ansprüche an sich selbst nicht mehr ohne weiteres kompatibel mit tatsächlich zu Leistendem sind.

Dienstgrad und Organisationseinheit

Dienstgrad und Organisationseinheit scheinen Untersuchungen zufolge weitere Faktoren zu sein, die die Manifestation von Stress beeinflussen können. Während es nur wenige Studien gibt, in denen die Belastungen von Polizeimanagern untersucht wurden, werden Bereiche wie Streife etc. häufiger untersucht. Die größten Belastungen von Beamten höheren Ranges zeigen sich bzgl. der Führung von Mitarbeitern, des Arbeitsklimas, der Vermittlung zwischen Polizei und Öffentlichkeit (z.B. Medien) und der Wechselbeziehung zwischen Arbeit und Privatleben (Kirkcaldy, Schwindt & Trimpop, 1996). Ein höherer Dienstgrad scheint oft unerfreuliche „Nebenwirkungen“ zu haben. Laut Gasch (1998) zeigen Personen in Spitzenpositionen häufig Typ A-Verhalten; dabei ist unklar, ob dieses Verhalten Ursache oder Folge einer Beförderung ist. Typ A-Verhalten wird dann schädlich, wenn die betroffene Person gleichzeitig davon überzeugt ist, nur wenig Einfluss auf die Umwelt zu haben. In diesem Fall entstehen negative Konsequenzen für Gesundheit und Leistung; Stress kann schlechter verarbeitet werden. Des Weiteren kann Typ A-Verhalten bei höherem Dienstgrad auch mit geringer Arbeitszufriedenheit einhergehen. Dies ist dann der Fall, wenn eine Person die Annahme hat, aufgrund eines höheren Ranges mehr Einfluss ausüben zu können, sie in der höheren Position dann jedoch bemerkt, dass es viele Beschränkungen und nur wenig Einflussmöglichkeiten gibt. Da die Verantwortung steigt, weitere Aufstiegsmöglichkeiten aber geringer werden, sinkt die Arbeitszufriedenheit (Gasch, 1998).

Insgesamt scheinen Polizisten mit niedrigerem Dienstgrad mehr Stress durch die Arbeit selbst zu erleben als solche mit höherem Rang. Besonders belastend wird jedoch häufig gerade eine Beförderung erlebt: Der Betroffene muss sich in der Rolle neu definieren und

sieht Anforderungen an sich gestellt, für die ihm die Routine fehlen. Mit zunehmender Routine sollte die Belastung wieder sinken (Gasch, 1998). Santos de Oliveira (1993) hat einen Vergleich zwischen Polizisten des höheren Dienstes mit der Allgemeinbevölkerung vorgenommen und herausgefunden, dass das psychische Wohlbefinden von polizeilichen Führungskräften höher ist als das in der Allgemeinbevölkerung. Dies führt er darauf zurück, dass Führungskräfte bei der Polizei ihre Möglichkeiten zur persönlichen Einflussnahme höher einschätzen. Dies scheint auch tatsächlich so zuzutreffen, da der Entscheidungsspielraum von Polizeiführungskräften in der Regel wirklich größer als in anderen Berufsgruppen ist.

Laut Hartwig (1998) besteht auch ein Zusammenhang zwischen Dienstgrad und Suizid: Unter den in dieser Studie untersuchten Suizidfällen befanden sich keine Polizisten des höheren Dienstes, dagegen häufiger solche aus dem mittleren und gehobenen Dienst.

Hinsichtlich der Belastung in verschiedenen Arbeits- und Organisationsbereichen gibt es vergleichsweise wenige und uneinheitliche Ergebnisse. Einerseits konnte gezeigt werden, dass Schreibtischbeamte den geringsten operativen und auch keinen höheren administrativen Stress als ihre Kollegen aus anderen Organisationsbereichen erleben (Biggam et al., 1997). Andererseits ist laut Kirkcaldy et al. (1996) gerade die Arbeitsbelastung, die durch Verwaltungstätigkeiten entsteht, als ein wesentlicher Stressfaktor zu sehen.

Unterschiede gibt es auch in Abhängigkeit vom Ort der Arbeitstätigkeit. So berichten städtische Polizisten allgemein über mehr operativen und administrativen Stress als Polizisten, die in ländlichen Bereichen tätig sind (Biggam et al., 1997). Dies erscheint aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen, die die Arbeit in der Stadt bzw. auf dem Land in sich birgt, nicht verwunderlich.

Schichtdienst

Berufsgruppen übergreifend ist Arbeit im Schichtdienst als Risikofaktor für Gesundheit und Wohlbefinden zu sehen. Die Aufrechterhaltung von Sozialkontakten wird deutlich erschwert, und darüber hinaus finden sich aufgrund einer Störung des Biorhythmus bei Schichtarbeitern überproportional häufig psychosomatische Beschwerden (Gebert, 1981; zit. nach Jain & Stephan, 2000). Für Polizisten im Streifendienst kommt hinzu, dass sie keine festgelegten Pausen haben, da sie immer verfügbar sein müssen und der Zeitpunkt des nächsten Einsatzes meist unvorhersehbar ist. Dies bringt unregelmäßige und oft hastige,

ungesunde Nahrungsaufnahme mit sich (Jain & Stephan, 2000), was sich wiederum negativ auf das Gesamtbefinden auswirkt.

In der vorliegenden Untersuchung soll das Vorliegen psychosomatischer Beschwerden dieser Berufsgruppe überprüft werden.

Kontrollüberzeugungen und Selbstbewusstsein

Die Bedeutsamkeit von Kontrollüberzeugungen kommt insbesondere dann zum Tragen, wenn ein Polizist selbst zum Opfer wird. Pfeiffer (1995) beobachtet in entsprechenden Situationen unterschiedliche Formen von Kontrollüberzeugungen:

1) *Externale Kontrollüberzeugungen*. Darunter versteht sich der Versuch, ein Problem zu bewältigen, indem anderen die Schuld zugeschrieben wird (Opferhaltung). Erfahrungsgemäß kommen Personen mit solchen Kontrollüberzeugungen schlechter mit sich zurecht als Personen, die sich selbst Möglichkeiten des Einflusses zuschreiben (internale Kontrollüberzeugungen).

2) *Strategie der Selbstverantwortlichkeitsüberzeugung*. Personen, die diese Strategie anwenden, sind überzeugt davon, zwar die Kontrolle über das Geschehen gehabt zu haben, aber nicht richtig gehandelt zu haben. Dies kann die Überzeugung stärken, auch in Zukunft Kontrolle statt Hilflosigkeit zu erleben. Aus dieser Strategie können jedoch Schuldgefühle, Scham oder Ärger resultieren, was wiederum die Funktionsfähigkeit des Betroffenen einschränkt.

3) *Eigenverschuldungsstrategie*. Hier wird versucht, dem Täter Attribute zuzuschreiben, die das eigene Handeln rechtfertigen und damit Schuldgefühle reduzieren.

Polizisten mit hoher persönlicher Kontrolle über arbeitsbezogene Dinge sind wahrscheinlich zufriedener mit ihrer Arbeit und weisen außerdem meist sowohl eine bessere physische als auch psychische Gesundheit auf (Brown et al., 1996). Das laut Gasch (1998) im Allgemeinen in dieser Berufsgruppe verbreitete relativ hohe Selbstbewusstsein und eine damit verbundene optimistische Erwartungshaltung muss dagegen nicht unbedingt mit besserer Gesundheit einhergehen, sondern kann im Gegenteil auch einen ungünstigen Einfluss auf die Verarbeitung belastender Erlebnisse haben. Dies ist damit zu erklären, dass als eine Komponente optimistischer Erwartungshaltung die relativ niedrige Einschätzung der eigenen Vulnerabilität in Gefahrensituationen zu sehen ist. Besonders dann, wenn riskante Situationen Routine werden, wird nach Gasch (1998) die damit verbundene Gefahr geringer

eingeschätzt („optimistischer Fehlschluss“). Werden dagegen in einer solchen Situation Abwehrmechanismen aktiviert, wird der reibungslose Ablauf gestört. Abgesehen davon, kann das Eingeständnis mangelnder Handlungskompetenz Selbstzweifel im Betroffenen hervorrufen. Wenn noch dazu bei den Kollegen Zweifel an der eigenen Handlungskompetenz aufkommen, so ist die „Gefahrengemeinschaft“ gefährdet, d.h. das „Sich-aufeinander-verlassen-Können“, welches als unabdingbar für das eigene und das Überleben der Kollegen angesehen wird (Gasch, 1998).

Arbeitszufriedenheit

In einer Studie von Brown et al. (1996) erwies sich Arbeitszufriedenheit für Polizisten mit höherem Dienstrang (Chief Superintendents) als assoziiert mit psychischer und physischer Gesundheit, während sich dieser Zusammenhang bei unteren Diensträngen nicht finden ließ. Sie erklären dieses Ergebnis mit den zahlreichen Facetten der Arbeitszufriedenheit, die nicht alle mit Gesundheit korrelieren. So erhöht sich beispielsweise die Zufriedenheit mit der Bezahlung mit dem Rang und die Menge der Arbeit verringert sich mit dem Alter. Nach Kirkcaldy, Cooper, Furnham und Brown (1993) wird Arbeitszufriedenheit insbesondere durch Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsmenge bestimmt, während Unzufriedenheit eher aus mangelnder Entscheidungsfreiheit und fehlender Flexibilität zu resultieren scheint. Die Arbeitsunzufriedenheit scheint hinsichtlich des körperlichen Wohlbefindens einen höheren prädiktiven Wert zu haben als die berufliche Belastung selbst. Dieser Annahme zu Folge müsste ein Ansatzpunkt für die Reduktion von Stress die Einschränkung möglicher Ursachen für Arbeitsunzufriedenheit sein, was schwierig umsetzbar bzw. nur langfristig möglich ist (Kirkcaldy et al., 1996). Typ A-Verhalten scheint einen ungünstigen Einfluss auf Arbeitszufriedenheit zu haben und sowohl Typ A-Verhalten als auch Arbeitsunzufriedenheit stehen in negativem Zusammenhang mit physischer und psychischer Gesundheit (Cooper et al., 1994).

Wahrgenommene soziale Unterstützung

Wahrgenommene soziale Unterstützung bezieht sich im Gegensatz zu bereits erfahrener Unterstützung auf die Erwartung, im Bedarfsfall Hilfe aus dem sozialen Netzwerk zu erhalten. Entgegen der Annahme scheint diese weder mit Belastungswerten noch mit der Erholung von traumatisierenden Ereignissen in einem klaren Zusammenhang zu stehen (Gasch, 1998). Der Zusammenhang mit Erholungswerten erscheint paradox: Je zufriedener

die Person mit der sozialen Unterstützung ist, desto geringer scheint die tatsächliche Erholung zu sein. Eine mögliche Erklärung für diese überraschende Erkenntnis kann nach Gasch (1998) sein, dass eine zufriedenstellende Beziehung bekanntlich auf Kommunikation basiert. Durch Gespräche werden auch unangenehme Erinnerungen aktiviert. Diese Gespräche können so verlaufen, dass sie zu keiner sinnvollen Bewältigungsstrategie führen und dass sich stattdessen eine „Endlosschleife“ bildet. Eine Folge kann die vollständige Vermeidung des Themas in der weiteren Beziehung sein. Das heißt, ein Angebot zum Gespräch kann sich negativ auswirken, wenn der Gesprächspartner nicht in der Lage ist, den Verlauf des Gesprächs den Bedürfnissen des Betroffenen anzupassen. Dafür wäre jedoch eine genaue Kenntnis der PTBS-Symptome auf beiden Seiten Voraussetzung. Eine starke allgemeine Belastung, beispielsweise durch eine Familienproblematik, kann sich positiv auf die Erholungsfähigkeit einer Person nach einem traumatisierenden Ereignis auswirken, da die Person bereits allgemeine Problemlösestrategien entwickelt hat, die auch hilfreich bei der Verarbeitung traumatisierender Ereignisse sein können (Gasch, 1998).

2.6.4 Copingstrategien von Polizisten

Aufgrund der eingangs beschriebenen Vielzahl von Stressoren im Polizeiberuf benötigen Polizisten gute Strategien, um die an sie gestellten Anforderungen zu bewältigen, ohne physischen oder psychischen Schaden davon zu tragen.

Selbstschutz und Schutz anderer Personen stehen im Mittelpunkt des Berufsbildes des Polizisten. Um dies zu gewährleisten, muss eine Person ein hohes Maß an Autonomie und Selbstbezogenheit entwickeln. Problematisch ist, dass diese Sozialisation mit dem Verlust der Fähigkeit einhergehen kann, sich selbst soziale Unterstützung zu suchen und dann von dieser zu profitieren. Häufig findet man bei Polizisten ein gesteigertes Autonomiebedürfnis, welches es erschwert, sich in die Obhut einer Vertrauensperson zu begeben. Dies führt nicht selten zu Partnerschaftsproblemen (Gasch, 2000).

Der Berufsalltag des Polizeibeamten stellt hohe Anforderungen an die Betroffenen, da er schnelles und adäquates Reagieren auf Konfliktsituationen fordert. Sind die persönlichen Bewältigungsstile des Einzelnen nicht adäquat oder nicht ausreichend, muss der Betroffene sein Repertoire an Copingstrategien entweder verändern oder erweitern, d.h. neue Bewältigungsmechanismen erlernen (Wensing, 1990). Da Belastung nicht vermeidbar, aber

kontrollierbar ist, ist es wichtig, die eigenen Reaktionen auf Belastung zu kennen, um so Situationen, die für die eigene Person belastend sind, rechtzeitig erkennen zu können. Stressreaktionen können sehr unterschiedlich sein wie z.B. Entscheidungsschwierigkeiten, Vermeidungsverhalten oder Ärger, Herz-Kreislaufbeschwerden, Magen-Darm-Probleme und Muskelverspannungen, starkes Rauchen, übermäßiges Essen, Alkohol- und Medikamentenmissbrauch oder aber auch Ärgerventilation und die Entwicklung neuer Entspannungs- und Problemlösefähigkeiten. Stress ist nicht nur durch Manipulation der Stressoren zu kontrollieren, sondern besonders wichtig ist die Veränderung der Reaktion des Individuums im Sinne positiver Bewältigung (Brenzelmann, 1988). Darüber hinaus ist zu überlegen, wie die polizeiorganisatorischen Bedingungen verbessert werden können und wie mit schwierigen Anforderungen aus der Gesellschaft umzugehen ist (Kirkcaldy et al., 1996).

Teegen et al. (1997) geben eine ausführliche Darstellung zu verschiedenen Bewältigungsstrategien von Polizeibeamten und Feuerwehrleuten. Sie differenzieren nach dem Zeitpunkt der Anwendung der Strategie. Während des Einsatzes scheinen insbesondere Zusammenarbeit mit und Vertrauen zu Kollegen, der Glaube an den Sinn des Einsatzes und an die persönliche Stärke sowie ein gewisses Maß an „Galgenhumor“ von Bedeutung zu sein. Direkt nach dem Einsatz wird das Gespräch mit Kollegen über die Erlebnisse und den Ablauf des Geschehens und das Gespräch mit Ehefrau/ -mann oder Partner über die eigene emotionale Erschütterung gesucht. Zu diesem Zeitpunkt findet sich im Vergleich mit den hier auch untersuchten Feuerwehrleuten bei Polizisten eine Tendenz zu verstärktem Konsum von Kaffee, Nikotin und Alkohol (13% vs. 4%). Im Hinblick auf eine längerfristige Bewältigung wird ebenfalls das Gespräch mit Kollegen, Partner oder Freunden – seltener mit Vorgesetzten – als hilfreiche soziale Unterstützung bewertet. In dieser Studie fand sich im Vergleich zu den Feuerwehrleuten bei den Polizisten insgesamt eine Tendenz, die Belastung durch Rückzug und Nachdenken zu verarbeiten (39% vs. 26%). Rückzug und verstärkter Substanzgenuss wurde von ca. 27% der Befragten berichtet, jedoch überwiegend als nicht hilfreich erlebt. Zu Bewältigungsstrategien wie Inanspruchnahme professioneller Unterstützung, Krankschreibung oder Versetzungsgesuch gab es hier nur selten Angaben (3%). Neben handlungsorientierten Formen der Bewältigung gibt es auch bewältigungsorientierte Einstellungen. Dabei bemühen sich Betroffene in der Auseinandersetzung mit traumatischen Erfahrungen um eine konstruktive Neuorientierung. Teegen et al. (1997) beobachteten, dass Polizisten häufig Aussagen zustimmten, die persönliche Stärke und

Wachstum beinhalten, während Feuerwehrleute eher die Wichtigkeit ihres Berufes und eine positive Zukunftsperspektive betonten. Die Art der genutzten Copingstrategie schlug sich auch in der Ausprägung der PTBS-Symptomatik nieder: Probanden mit voll ausgeprägter PTBS-Symptomatik versuchten häufiger, die Belastungen mit Hilfe von „Galgenhumor“ und „Gedanken an die Familie“ zu bewältigen, während Personen mit schwacher Symptomatik häufiger angaben, „das Gefühl, sich auf Kollegen verlassen zu können“ sei hilfreich gewesen. Dies spricht dafür, dass Sarkasmus und Identifikation mit dem Opfer eher zu Schwächung der Widerstandskraft führen, während Vertrauen zu Kollegen diese stärkt (Teegen et al., 1997).

Bezüglich der Frage, welche Arten des Copings häufig von Polizisten angewandt werden, wird in verschiedenen Studien insbesondere die Inanspruchnahme sozialer Unterstützung z.B. in Form von Gesprächen mit nahe stehenden Personen genannt (z.B. Kirkcaldy & Furnham, 1995; Gercke, 1995; Steinbauer, 2001). Männer scheinen bei Problemen seltener als Frauen das Gespräch mit Kollegen zu suchen (Steinbauer, 2001). In vielen Fällen fehlt allerdings auch die soziale Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte, obwohl gerade die Art und Weise, wie diese auf die Probleme des betroffenen Beamten reagieren, entscheidend für die Bewältigung von Belastungen ist (Mittendorff, 1996, zit. nach Steinbauer, 2001). Äußerungen über persönliche Belastungen im Kollegenkreis führen teilweise jedoch sogar zu Mobbing (Behr, 2000, zit. nach Steinbauer, 2001). Die Inanspruchnahme fremder Hilfe (sowohl professioneller als auch nicht professioneller) wird weiterhin dadurch erschwert, dass die Angst besteht, dies könne Einfluss auf eine spätere Bewertung durch den Vorgesetzten haben („Wenn jemand so schwach ist und psychische Hilfe braucht, ist er dann nicht ein schlechter Polizist?“) (Hallenberger, 2001). Professionelle Hilfe wird deshalb oft erst dann in Anspruch genommen, wenn bereits eine massive Problematik vorliegt: z.B. Schlafstörungen, sexuelle Funktionsstörungen, unkonzentriertes, unkorrektes Verhalten am Arbeitsplatz etc. (Pieper & Maercker, 1999). Kirkcaldy und Furnham (1995) haben neben der Suche nach sozialer Unterstützung in ihrer recht kleinen Stichprobe (N = 49) hohes ‚Involvement‘ und ‚problemorientiertes Coping‘ als häufig angewandte Copingstrategien identifiziert. Das hohe Involvement erklärt sich die Forschungsgruppe damit, dass die Polizisten versuchen, die eigene Arbeit interessant zu machen. Gercke (1995) beschreibt als weitere Strategie zum Umgang mit belastenden Ereignissen Sport und andere Freizeitunternehmungen. In einer Studie von Brown et al. (1996) gaben 90% der Befragten an, vorwiegend rationale, problemorientierte Copingarten

anzuwenden (z.B. im Voraus planen, Suche nach Lösungsmöglichkeiten, Prioritäten setzen, möglichst objektiv an die Situation herangehen). Von der speziellen Gruppe der Todesermittler wird berichtet, dass die Beamten sich oft intensiv mit dem Tod auseinandersetzen und somit neue Möglichkeiten zum Umgang damit entwickeln (Gercke, 1995). Viele bereiten sich genau auf das Überbringen von Todesnachrichten vor, wodurch das tatsächliche Eintreffen dieser Situation möglicherweise als weniger belastend erlebt wird. Eine weitere wichtige Strategie scheint die Einhaltung „professioneller Distanz“ zu sein. Das bedeutet für die Betroffenen, sachlich mit der Situation umzugehen, Distanz zu den Angehörigen zu wahren, keine Emotionen aufkommen zu lassen und nichts in das eigene Privatleben „mitzunehmen“. Eine verhältnismäßig kleine Gruppe der Todesermittler (ca. 6%) zeigt eher dysfunktionale Reaktionen wie Rückzug, Alkoholgebrauch, Nachdenken über Kündigung, Sinnfrage bzgl. der ausgeübten Tätigkeit etc. Gerade in diesem Arbeitsbereich ist der Austausch mit Kollegen sehr wichtig. Viele erleben jedoch eine zusätzliche Belastung dadurch, dass sie Angst haben, als schwach abgestempelt zu werden und sprechen deshalb nicht über ihre Gedanken und Gefühle (Gercke, 1995).

Ob polizeiliches Handeln im Berufsalltag als effizient eingeschätzt wird, hängt von Bewertungsmustern des einzelnen Polizeibeamten ab. Solche Bewertungsmuster sollten „den Schwerpunkt in Interventionsansätzen zur Stressbewältigung bilden.“ (Wensing, 1990; S. 54).

2.6.5 Stressbewältigungsprogramme der Polizei

McCafferty et al. (1992) betonen die Relevanz des frühzeitigen Erkennens und Behandeln von Stress und damit auch der möglichen Folgen. Neben kompetenter Führung und regelmäßiger Supervision der Beamten werden Stressbewältigungstrainings als extrem wichtig angesehen, um negativen Auswirkungen der berufsspezifischen Belastung vorzubeugen. Am besten sollten solche Trainings bereits für Polizeianwärter und ebenso für Ehepartner der Beamten angeboten werden. Für Letztere erscheint die Teilnahme an einem Training sinnvoll, um zu lernen, mit möglichen Veränderungen des Partners infolge der spezifischen Belastungen dieses Berufes umgehen zu können. Wichtige Aufgabe dieser Seminare sollte es sein, zu betonen, dass es nicht wichtig ist, „stark“ zu sein bzw. dass es kein Zeichen von Schwäche ist, sich im Umgang mit belastenden Ereignissen Hilfe zu suchen. Laut McCafferty et al. (1992) sollen Polizisten in diesen Trainings folgendes lernen:

1) Lebensziele sowie Prioritäten setzen, 2) Zeitmanagement, 3) Aktivitäten zur Verbesserung körperlicher Fitness sowie gesunde Ernährung und Entspannung durchführen, 4) soziale Kontakte außerhalb des Berufs aufrechterhalten sowie 5) Ziele für die Pensionszeit entwickeln.

Verschiedene Bundesländer, so z.B. Nordrhein-Westfalen, bieten Programme zur besseren Bewältigung von Stress bzw. zur Vorbereitung auf belastende oder schwierige Situationen an. Inhalte eines Stressbewältigungstrainings nach Brengelmann (1988) sind Verbesserung der Konflikt- und Problemlösefähigkeiten, Kommunikationsfähigkeit und generell adäquates Verhalten, um bereits präventiv Stressfolgen zu verhindern. Psychologen bilden Polizeibeamte des gehobenen Dienstes zu so genannten Verhaltenstrainern aus, die dann die Trainings durchführen. Die Ausbildung dieser Beamten umfasst die Vermittlung von Wissen zu folgenden Themen: Entstehung und Funktion von Stress, Ablauf von Stressereignissen, Einflüsse, die Stress verstärken oder abschwächen und die Beobachtung von Stressreaktionen an sich selbst. Außerdem werden ihnen Techniken zur Durchführung eines Trainings vermittelt. Prinzipien, die im Verhaltenstraining erkennbar sein sollten, sind die Förderung erwünschten, positiven Verhaltens sowie die Vermeidung aversiver Reize und Bestrafung und die Nutzung angemessener Mittel, um eigene Ziele zu erreichen. Die Reaktionen der Trainingsteilnehmer auf ein Probetraining waren sehr positiv, sie wünschten sich zusätzlich, dass Stressoren, die mit dem Organisationsklima zu tun haben, in das Training mit einbezogen werden (Brengelmann, 1988). Laut Bruns und Bernt (1991) wird in diesen Trainings keine Vorauswahl bzgl. des Trainingsbedarfs vorgenommen, so dass die Trainingsgruppen hinsichtlich ihrer akuten Stressbelastung recht heterogen sind. Sie untersuchten die Wirksamkeit des Trainings, indem sie belastete von unbelasteten Beamten unterschieden und kamen zu dem Schluss, dass der Trainingsnutzen sehr unterschiedlich ist. Daher erscheint es sinnvoll, Screeningverfahren zwecks spezifischer Trainingsgruppenzuweisung einzusetzen.

Holling (1999) beurteilt dieses Stressbewältigungstraining als wenig effektiv im Hinblick auf langfristige Stressreduktion. In einer ausführlichen Evaluation des Stressbewältigungstrainings zeigten sich kaum signifikante Mittelwertsunterschiede zwischen trainierten und untrainierten Beamten. Es war lediglich eine Verbesserung bezüglich Entspannung und Ärgerreduktion zu verzeichnen. Im Gegensatz zu diesem Training wird die „Integrierte Fortbildung“ als durchgängig positiv bewertet (Holling, 1999). Ziel dieser Fortbildung ist die Reduktion von Gefährdungen, Konflikten und Gewalt in Polizei-Bürger-Interaktionen. Dies

soll über Sensibilisierung für Gefahren sowie durch Schulung kommunikativer Kompetenzen, Eigen- und Teamverantwortlichkeit und Anwendung situationsadäquater Eingriffstechniken erreicht werden. Die Evaluation des Trainings, welches mit untrainierten Beamten aus Niedersachsen, wo ein entsprechendes Trainingsangebot bis dato nicht etabliert war, und (einmalig oder mehrfach) trainierten Beamten aus Nordrhein-Westfalen durchgeführt wurde, zeigte sowohl kurzfristige als auch langfristige Effekte. Die Effektivität des Trainings nahm im Laufe der Zeit durch Generalisierung der Trainingsinhalte sogar noch zu und verbesserte sich durch mehrmalige Teilnahme (Holling, 1999).

Im Hinblick auf die Beseitigung von Stressursachen ist eine transparente Informationspolitik sehr wichtig. Dazu gehört auch eine klare Vermittlung von Kriterien und Chancen für eine Beförderung. Fehlen diese Informationen, fühlen sich die Mitarbeiter leicht übergangen und es kann der Eindruck entstehen, eine beliebig ersetzbare Arbeitskraft zu sein. Sind Beförderung oder die Gabe materieller Anreize nicht möglich, sollte Wertschätzung auf andere Art und Weise ausgedrückt werden, z.B. in Form einer individuellen Laufbahnberatung oder gezielter Förderung des Einzelnen. Dafür müssen geeignete Maßnahmen der Personalentwicklung angeboten werden. Einen weiteren Ansatzpunkt zur Verbesserung stellt die Implementierung stärker vorbereitender und begleitender Maßnahmen dar. Diese sollten sich sowohl auf die mit dem Beruf verbundenen als auch auf die mit dem Ruhestand verbundenen Aufgaben beziehen, da letzteres auch eine schwierige Phase mit vielen Veränderungen ist. In Trainings sollten Maßnahmen integriert sein, die darauf abzielen, Stresssymptome frühzeitig erkennen zu lernen (Gasch, 1998).

3 UNTERSUCHUNGSMETHODIK

3.1 Ziele der Untersuchung, Fragestellungen und Hypothesen

Ein Ziel dieser Untersuchung war es, sowohl relevante Stressoren als auch positive Aspekte des Polizeiberufs zu erfassen. Diese sollten in einen Zusammenhang mit psychosomatischen Beschwerden und Arbeitszufriedenheit gesetzt werden. Es sollte untersucht werden, ob sich die aufgeführten Stressoren in die Kategorien *administrative* und *operative* Stressoren einteilen lassen. Außerdem sollten sinnvoll interpretierbare Untergruppen bzw. Dimensionen von Stressoren gebildet werden, um die Möglichkeit der Entwicklung eines neuen Instruments zur Erfassung von Belastungsfaktoren im Polizeiberuf zu prüfen. Darüber hinaus wurde der Frage nachgegangen, ob das Erleben bestimmter Stressoren in einem Zusammenhang mit der Einschätzung der Belastungsstärke derselben steht.

Die Studie sollte weiterhin Aufschluss darüber geben, welche Wege der Belastungsverarbeitung im Sinne von Coping die untersuchten Polizeibeamten einsetzen und welche sie als hilfreich zur Verarbeitung von Stresserlebnissen im Berufsalltag erleben. Dafür sollten unterschiedliche Bewältigungsformen identifiziert und anhand des Kriteriums „individuelle Lebensqualität“ – operationalisiert durch Arbeitszufriedenheit sowie physische und psychische Gesundheit – hinsichtlich ihrer Effektivität bzw. Dysfunktionalität ausgewertet werden.

Neben Wegen der Belastungsverarbeitung (Coping) wurde der Zusammenhang weiterer Variablen, die entweder als protektive Faktoren oder als Risikofaktoren wirken können, mit der individuellen Lebensqualität untersucht. Dies sollte Anhaltspunkte für einen möglichen Einfluss demografischer Daten, Kompetenzerwartungen, der Identifikation mit der eigenen Arbeit und der Arbeit im Team auf die individuelle Lebensqualität ermöglichen.

Ein weiteres Ziel der Untersuchung war die Erfassung der Zufriedenheit mit dem Fortbildungsangebot der Polizei sowie Zufriedenheit mit und Nützlichkeit von bereits besuchten Fortbildungsveranstaltungen. Außerdem wurde der Bedarf an Fortbildung erhoben.

Die Ergebnisse der Untersuchung könnten genutzt werden, um Vorschläge zur Optimierung vorhandener Fortbildungen bzw. zur Erweiterung des Fortbildungsangebots abzuleiten. Soweit wie möglich sollten Strategien, die sowohl chronischen als auch akuten Stress reduzieren und die Lebensqualität von Polizisten verbessern können, explizit in den Fortbildungen trainiert werden.

Im Einzelnen wurden folgende Fragestellungen und Hypothesen untersucht:

Fragestellungen

1. Welche Ereignisse im Polizeidienst werden als besonders/ als am wenigsten belastend erlebt?
2. Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Art der Stressoren, die als belastend eingeschätzt werden, und Arbeitszufriedenheit sowie Psychopathologie?
3. Wie stark ist die Zustimmung von Polizisten zu verschiedenen positiven Aspekten des Polizeiberufs?
4. Welche Copingstrategien wenden Polizeibeamte häufig bzw. selten an?
5. Bestehen bzgl. verschiedener Variablen wie z.B. Psychopathologie, Arbeitszufriedenheit und Coping Geschlechtsunterschiede?
6. Bestehen bzgl. verschiedener Variablen wie Psychopathologie und Arbeitszufriedenheit Unterschiede zwischen im Schichtdienst tätigen und nicht dort tätigen Personen?
7. Bestehen bzgl. verschiedener Variablen wie Psychopathologie und Arbeitszufriedenheit Unterschiede zwischen Beamten mit Führungs- bzw. Sachbearbeiterfunktion?
8. Gibt es Zusammenhänge zwischen Formen der Stressverarbeitung (Coping) und der Einschätzung der Belastungsstärke bzw. der Psychopathologie?
9. Gibt es einen Zusammenhang zwischen positiven Aspekten der Polizeiarbeit und Psychopathologie sowie Arbeitszufriedenheit?
10. Lassen sich die Befragten unterschiedlichen Belastungs-Clustern zuordnen?
11. Durch welche Variablen lassen sich Angst, Somatisierung, Depression und Arbeitszufriedenheit am besten erklären?
12. Fühlen sich Polizeibeamte durch ihre Ausbildung in ausreichendem Maße auf Belastungen vorbereitet, die dieser Beruf mit sich bringt?
13. Wie zufrieden sind Polizeibeamte mit dem bestehenden Angebot an psychosozialer Fortbildung?
14. In welcher Form werden Polizeibeamte über das psychosoziale Fortbildungsangebot informiert?
15. Nehmen Polizeibeamte professionelle Hilfe in Anspruch?
16. In welchen Bereichen wird Fortbildung von Polizeibeamten für wichtig gehalten?
17. Wie hoch schätzen Polizeibeamte den Nutzen bestimmter Fortbildungsangebote ein?

Hypothesen

1. a) Beamte im Schichtdienst sind weniger zufrieden mit ihrer Arbeit als nicht im Schichtdienst Tätige.
1. b) Beamte in Führungspositionen sind zufriedener mit ihrer Arbeit als andere.
2. a) Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen den BSI-Skalen Angst, Depression, Somatisierung und der Arbeitszufriedenheit.

2. b) Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Anzahl erlebter besonders belastender Ereignisse und der Arbeitszufriedenheit.
2. c) Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Anzahl erlebter besonders belastender Ereignisse und den Psychopathologiewerten.
3. Die persönliche Erfahrung mit einem belastenden Ereignis führt zu einer höheren Belastungseinschätzung desselben.
4. a) Eine Einschätzung der Belastungsstärke der Stressoren als hoch hängt mit höheren Psychopathologiewerten zusammen.
4. b) Eine Einschätzung der Belastungsstärke der Stressoren als hoch geht mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit einher.
4. c) Hohe Kompetenzerwartungen gehen mit einer Einschätzung der Belastungsstärke der Stressoren als geringer einher.
5. a) Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den Copingarten 'Positive Selbstinstruktion', 'Situationskontrollversuche' und 'Bedürfnis nach sozialer Unterstützung'.
5. b) Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den Copingarten 'Herunterspielen durch Vergleich mit anderen', 'Pharmakaeinnahme' und 'Gedankliche Weiterbeschäftigung'.
6. Männer und Frauen unterscheiden sich in der Art der verwendeten Copingstrategien.

3.2 Vorbereitung

Vor Beginn der Datenerhebung wurde zu verschiedenen Polizeidienststellen in Nordrhein-Westfalen (Raum Münster) Kontakt aufgenommen. Zudem wurde ein Projektantrag an das Innenministerium NRW in Düsseldorf gestellt, der jedoch mit der Begründung, diese (bereits zu Konflikt- und Belastungssituationen in ausgewählten Organisationsbereichen laufenden) Befragungen, Untersuchungen, aber vor allem die anschließenden Verbesserungsmaßnahmen würden die Polizeibehörden in den Jahren 2004 und 2005 zu stark belasten (Schreiben des Innenministeriums NRW vom 17.11.2003), nicht unterstützt wurde. Schließlich erklärte sich die Polizeifortbildungsakademie Baden-Württemberg bereit, an der Untersuchung mitzuwirken. Besonderer Dank gebührt dem leitenden Kriminaldirektor Herrn W. Conrath und Herrn Dr. J. Kepplinger von der Akademie der Polizei Baden-Württemberg. So konnte die Datenerhebung im Zeitraum von Dezember 2003 bis April 2004 durchgeführt werden.

3.3 Messinstrumente

Für diese Untersuchung wurde ein achtseitiger Fragebogen erstellt. Die Fragebogenbatterie bestand aus insgesamt 205 Items und enthielt die in Tabelle 1 dargestellten Inhaltsbereiche.

Tab. 4: **Instrumente der Untersuchung**

Soziodemografische Daten
Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten (adaptiert nach Gasch, 2000)
Attraktivität des Polizeiberufs (Eigenentwicklung)
SVF - Stressverarbeitungsfragebogen (Janke, Erdmann & Kallus, 1997)
GKE - Generalisierte Kompetenzerwartungen (Schwarzer, 1994)
I-S - Involvement-Skala (Moser & Schuler, 1993)
F-A-T - Fragebogen zur Arbeit im Team (Kauffeld & Frieling, 2001)
BSI - Brief Symptom Inventory (Franke, 2000)
FLZ - Fragebogen zur Lebenszufriedenheit (Fahrenberg, Myrtek, Schumacher & Brähler, 2000)

Soziodemografische Daten

Diese Fragen dienen der umfassenden Beschreibung der Stichprobe. Dafür wurden folgende Variablen erhoben: Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit, Familienstand, Zusammenleben mit festem Partner, Anzahl der Kinder, höchster Schulabschluss, Berufsausbildung (falls zusätzliche vorhanden), berufliche Stellung, Tätigkeitsfeld/ Organisationseinheit, Anzahl der Dienstjahre, Schichtdienst und Anzahl der Tage mit Krankschreibung während der letzten 12 Monate.

Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten

Die *Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten* wurde in Anlehnung an die im Rahmen der Studie „Traumaspezifische Diagnostik von Extremsituationen im Polizeidienst“ (Gasch, 2000) genutzte ‚Stressskala polizeilicher Tätigkeiten‘ entwickelt. Letztere besteht aus 40 polizeidiensttypischen Situationen, deren persönlicher Stressgehalt von den Beamten auf einer Skala von 0 (gar nicht) bis 100 (katastrophal) einzuschätzen ist. Darüber hinaus wird erfasst, ob persönliche Erfahrungen mit den entsprechenden Ereignissen vorliegen (s. Bsp.).

Die Items waren faktorenanalytisch zu neun Faktoren zusammengefasst worden: 1) 'Strukturelle Unzufriedenheit', 2) 'Einschreiten gegenüber Dritten', 3) 'Alltagsgeschäft', 4) 'Verletzung oder Tod eines Kollegen', 5) 'Unsicherheit und Hilflosigkeit auslösende Situationen', 6) 'Deprimierende Situationen', 7) 'Gefühl der Einsamkeit von Polizisten', 8) 'höchst unerwünschte Situationen' und 9) 'Schichtdienst'. Diese neun Faktoren klärten in der genannten Studie 61,4% der Gesamtvarianz auf. Zu Reliabilität und Validität der Skalen liegen keine Ergebnisse vor. Zu jedem Item sind in der ursprünglichen Fassung zwei Einschätzungen zu geben:

Beispiel:

- (A) Wie hoch schätzen Sie die Belastung für sich selbst in der betreffenden Situation auf einer Skala von 0% (gar nicht) bis 100% (katastrophal) ein?
- (B) Waren Sie selbst schon einmal in der konkreten Situation?

A B

Zeugenvernehmung

Überbringen einer Todesnachricht

Die Stressskala von Gasch (2000) wurde für die vorliegende Untersuchung nach Expertenratings durch Entfernung von fünf Items und Umformulierung von 16 weiteren Items aufgrund inhaltslogischer Überlegungen modifiziert. Weiterhin wurden 24 Items ergänzt, die mit Hilfe von Expertenbefragungen entwickelt bzw. in der Literatur als relevant identifiziert werden konnten. Die jetzt 59 Items beziehen sich etwa zu zwei Dritteln auf operative und zu einem Drittel auf administrative Stressoren. Das Antwortformat wurde wie folgt verändert: Ob ein Ereignis selbst erlebt wurde oder nicht, wird nicht für alle Items, sondern nur bzgl. einiger besonders schwerwiegender Ereignisse gesondert erfasst. Die Antwortskala wurde verändert, da davon auszugehen ist, dass eine 100er-Skala eine zu starke Differenzierung vortäuscht und Akzeptanzprobleme hervorruft. Die Items wurden mit einer weit verbreiteten fünfstufigen Ratingskala versehen, auf der die Probanden das Ausmaß ihrer Zustimmung zu den in den Items formulierten Aussagen angeben sollten. Damit sollte auch der Vorteil einer verbalen Verankerung der Einschätzungen genutzt werden.

In der Instruktion wird dazu aufgefordert, die Belastungsstärke unabhängig davon einzuschätzen, ob das Ereignis bereits selbst erlebt wurde.

Beispiel:

	überhaupt nicht	ein wenig	ziemlich	stark	sehr stark
Zeugenvernehmung	0	1	2	3	4
Umgang mit Leichen	0	1	2	3	4

Die Frage nach eigenem Erleben wurde lediglich zu acht ausgewählten, nach Expertenmeinung besonders belastenden Ereignissen, gestellt.

Attraktivität des Polizeiberufs

Der Fragebogen zur Erfassung der *Attraktivität des Polizeiberufs* wurde auf der Grundlage von Expertenbefragung sowie Rückgriff auf Angaben in der Literatur entwickelt. Dieser Fragebogen soll Aufschluss darüber geben, welche der so als positiv identifizierten Aspekte des Polizeiberufs Polizeibeamte wirklich mit der Arbeit bei der Polizei verbinden. Zu diesem Zweck listet eine Sektion der Fragebogenbatterie 22 Items mit Aspekten des Berufs auf, denen der Proband auf einer Skala von eins (überhaupt nicht) bis fünf (sehr stark) zustimmen kann.

Stressverarbeitungsfragebogen

Der *Stressverarbeitungsfragebogen* (SVF; Janke et al., 1985) dient der Erfassung der Tendenz, in bestimmter Weise auf verschiedene Belastungssituationen zu reagieren. Er besteht aus 114 Items, die zu den folgenden Bewältigungsformen zusammengefasst wurden: (1) 'Bagatellisierung', (2) 'Herunterspielen durch Vergleich mit anderen', (3) 'Schuldabwehr', (4) 'Ablenkung von Situationen', (5) 'Ersatzbefriedigung', (6) 'Suche nach Selbstbestätigung', (7) 'Situationskontrollversuche', (8) 'Reaktionskontrollversuche', (9) 'Positive Selbstinstruktion', (10) 'Bedürfnis nach sozialer Unterstützung', (11) 'Vermeidungstendenz', (12) 'Fluchttendenz', (13) 'Soziale Abkapselung', (14) 'Gedankliche Weiterbeschäftigung', (15) 'Resignation', (16) 'Selbstbemitleidung', (17) 'Selbstbeschuldigung', (18) 'Aggression' und (19) 'Pharmakaeinnahme'. Jede dieser Stressverarbeitungsstrategien wird durch sechs Items erfasst. Der Fragebogen beinhaltet sowohl Strategien der Stressreduktion als auch solche, die Stress eher noch erhöhen können, wie

z.B. 'Soziale Abkapselung'. Die Eingangsfrage für jedes Item ist „Wenn ich durch irgendetwas oder irgendjemanden beeinträchtigt, innerlich erregt oder aus dem Gleichgewicht gebracht worden bin ...“. Die Items werden auf einer fünfstufigen Skala von eins (gar nicht) bis fünf (sehr wahrscheinlich) beantwortet. Der Fragebogen wurde zwecks Validierung in zahlreichen Untersuchungen mit verschiedenen Personengruppen durchgeführt. Es handelte sich um Personen unterschiedlicher Bildungsgruppen (überwiegend aber Hochschulabsolventen) und ambulante Patienten. Die Reliabilität des Fragebogens wurde in der Standardisierungsstichprobe und in einer Stichprobe männlicher Studenten überprüft. Bis auf die Skalen 'Fluchttendenz' und 'Pharmakaeinnahme' weisen die Subtests interne Konsistenzen und Halbierungszuverlässigkeiten von mindestens .70 auf. Auch die Retestreliabilitäten nach vier Wochen liegen bei der Standardisierungsstichprobe überwiegend über .70. Leicht unter diesem Wert liegen lediglich die Skalen 'Situationskontrollversuche' (.69) und 'Selbstbeschuldigung' (.68). Die Skalen sind, abgesehen von einigen Clusterbildungen, mit Korrelationen zwischen .50 und .76 weitgehend unabhängig voneinander. Die Reliabilität des Instruments ist damit als zufriedenstellend zu beurteilen.

Für diese Untersuchung wurden aufgrund der hohen Itemzahl des Gesamtfragebogens sowie zwecks inhaltlicher Schwerpunktsetzung lediglich sechs Subskalen ausgewählt. Die Skalenauswahl erfolgte nach folgenden Kriterien:

- α - Koeffizient $\geq .80$
- es sollten sowohl positiv-aktive als auch negativ-passive Copingstrategien erfasst werden und es sollten Bewältigungsformen sein,
- die in anderen Polizeistudien bereits als bedeutsam oder häufig angewandt identifiziert wurden.

Bezüglich des α -Koeffizienten wurde mit der Skala 19 (Pharmakaeinnahme) eine Ausnahme gemacht, da sich die vergleichsweise geringe interne Konsistenz dadurch erklären lässt, dass diese Skala drei Bereiche – nämlich Alkohol- und Medikamentengebrauch sowie Rauchen – abdeckt. Die letztendlich für die vorliegende Untersuchung ausgewählten Skalen sind: 'Gedankliche Weiterbeschäftigung' ($\alpha = .92/.93$), 'Situationskontrollversuche' ($\alpha = .78/.82$), 'Positive Selbstinstruktion' ($\alpha = .81/.85$), 'Bedürfnis nach sozialer Unterstützung' ($\alpha = .91/.92$), 'Herunterspielen durch Vergleich mit anderen' ($\alpha = .87/.91$) und 'Pharmakaeinnahme' ($\alpha = .67/.66$). Die Angaben zu Cronbach's α sind jeweils mit den Werten aus Erst- und Zweitudführung dargestellt.

Generalisierte Kompetenzerwartungen

Kompetenzerwartungen sollen mit Hilfe des *Fragebogens zu generalisierten Kompetenzerwartungen* (Schwarzer, 1994) erfasst werden. Dieses Instrument besteht aus zehn Items und hat sich in vielen Studien als homogen, zuverlässig und gültig erwiesen. Die interne Konsistenz der Skala liegt zwischen .74 in einer Stichprobe von Männern und .93 in einer Seniorenstichprobe. Die Validität wurde unter anderem in einem Stressexperiment überprüft, in dem sich zeigte, dass Personen mit hoher Selbstwirksamkeit schwierige Aufgaben eher als Herausforderung beurteilen, während Personen mit geringer Selbstwirksamkeit solche Situationen als Bedrohung und Verlust von Kontrolle erleben. Es bestehen hohe negative Zusammenhänge zwischen Selbstwirksamkeit und Depressivität sowie Ängstlichkeit, während Internalität, Neugier und Lebenszufriedenheit relativ hohe positive Korrelationen mit Selbstwirksamkeit aufweisen. Reliabilität und Validität des Instruments können damit als zufriedenstellend beurteilt werden.

Aufgrund des hohen Allgemeinheitsgrades des hier erfassten Konstrukts lassen sich lediglich Aussagen über generelle – und nicht über bereichsspezifische – Kompetenzerwartungen machen.

Involvement-Skala

Die *Involvement-Skala* (I-S; Moser & Schuler, 1993) ist eine deutsche Adaption der englischsprachigen *Involvement Scale* von Lodahl und Kejner (1965). Sieben der Items der englischen Fassung wurden für die deutsche Version verwendet. Anhand dieser sieben Items soll das Ausmaß, in dem sich Menschen psychologisch mit ihrer Arbeit identifizieren, erfasst werden. Es wurden zwei Faktoren gefunden, die als Teilskalen interpretiert werden können: Faktor 1 (‘Interesse an der Arbeit’) erklärt 34,7% und Faktor 2 (‘Arbeit als zentrale Lebensaufgabe’) 15,5% der Varianz. Eine alternative Interpretation zu dieser Zweifaktoren-Lösung ist dahingehend möglich, dass der erste Faktor einen kognitiven, der zweite einen emotionalen Aspekt erfasst. ‘Interesse an der Arbeit’ bezieht sich zum einen eher auf den Anstrengungs- als auf den Identifikationsaspekt der Arbeit und zum anderen eher auf den spezifischen Arbeitsplatz als auf die generelle Bedeutung von Arbeit. ‘Arbeit als zentrale Lebensaufgabe’ bezeichnet dagegen die übergeordnete Wertigkeit der Arbeit innerhalb des eigenen Lebens. Jedes Item ist auf einer Skala von eins (stimme vollständig zu) bis sieben (stimme gar nicht zu) zu beurteilen. Die Skala weist hohe Zusammenhänge mit Commitment, Arbeitszufriedenheit und Fluktuationsneigung auf (Commitment: Mowday,

Porter & Steers (1982); Arbeitszufriedenheit: Neuberger & Allerbeck, 1978; zit. nach Moser & Schuler, 2004). Einen Beleg für die Interpretation der beiden Faktoren liefert ein Vergleich der Geschlechter: Für Frauen wird die Bedeutung von Arbeit als zentrale Lebensaufgabe stärker durch Beziehungsaspekte bzw. familiäre Aspekte bestimmt als für Männer. Die Validität ist als gut zu bewerten. Die Reliabilität dagegen ist als mäßig zufriedenstellend zu bewerten: Die Gesamtskala hat eine interne Konsistenz von $\alpha = .68$, die Subskalen weisen noch geringere interne Konsistenzen auf ($\alpha = .64$ bzw. $\alpha = .60$). Überprüft wurde die Skala vorwiegend im Personalmarketing (Elektrotechnikunternehmen; Hochschulabsolventen).

Fragebogen zur Arbeit im Team

Der *Fragebogen zur Arbeit im Team* (F-A-T; Kauffeld et al., 2001) wurde mit dem Ziel entwickelt, Ansatzpunkte für Teamentwicklungsmaßnahmen zu bieten. Er besteht aus zwei Faktoren mit je zwei Subskalen. Der Faktor 'Personorientierung' bezieht sich auf die Person selbst (12 Items) und besteht aus den Subskalen 'Zusammenhalt' und 'Verantwortungsübernahme', der Faktor 'Strukturorientierung' (zehn Items) beinhaltet die Subskalen 'Aufgabenbewältigung' und 'Zielorientierung'. Mit zwei Items wird die soziale Erwünschtheit erfasst. Der Fragebogen besteht aus insgesamt 24 Items, die durch je zwei gegensätzliche Aussagen verankert sind. Zwischen den Polen ist eine sechsstufige Ratingskala für die Beantwortung vorgegeben. Reliabilität und Validität sind als zufriedenstellend zu beurteilen.

Brief Symptom Inventory

Das *Brief Symptom Inventory* (BSI; Derogatis & Melisaratos, 1983; deutsche Fassung von Franke, 2000) ist die Kurzform der aus 90 Items bestehenden Symptom-Checkliste von Derogatis (SCL-90-R; 1982) und dient der Erfassung der subjektiven Beeinträchtigung durch körperliche und psychische Symptome. Der Fragebogen umfasst 53 Items, die psychische Beschwerden während der letzten sieben Tage erfragen. Die Beantwortung erfolgt durch Ankreuzen auf einer fünfstufigen Likert-Skala von null (überhaupt nicht) bis vier (sehr stark). 49 der Items sind den folgenden, der SCL-90-R entsprechenden neun Skalen zugeordnet: (1) 'Somatisierung', (2) 'Zwanghaftigkeit', (3) 'Unsicherheit im Sozialkontakt', (4) 'Depressivität', (5) 'Ängstlichkeit', (6) 'Aggressivität/ Feindseligkeit', (7) 'Phobische

Angst', (8) 'Paranoides Denken', (9) 'Psychotizismus'. Die zwei übrigen Items sind Zusatzitems. Validität und Reliabilität sind als ausreichend zu bewerten.

In dieser Untersuchung werden nur die Items der Skalen 'Angst', 'Depressivität' und 'Somatisierung' verwendet, da diese am häufigsten mit behandlungsbedürftigen Störungen verbunden sind.

Fragebogen zur Lebenszufriedenheit

Der *Fragebogen zur Lebenszufriedenheit* (FLZ; Fahrenberg et al., 2000) erfasst die Lebenszufriedenheit anhand von zehn Skalen: (1) 'Gesundheit', (2) 'Arbeit und Beruf', (3) 'Finanzielle Lage', (4) 'Freizeit', (5) 'Ehe und Partnerschaft', (6) 'Beziehung zu den eigenen Kindern', (7) 'Eigene Person', (8) 'Sexualität', (9) 'Freunde, Bekannte, Verwandte' und (10) 'Wohnung'. Jede Skala besteht aus sieben Items, die auf einer Skala von eins (sehr unzufrieden) bis sieben (sehr zufrieden) hinsichtlich der Zufriedenheit in diesem Lebensbereich beurteilt werden. Aus diesen Skalen wird darüber hinaus ein Summenscore für die allgemeine Lebenszufriedenheit gebildet. Der Fragebogen besitzt zufriedenstellende Reliabilität und Validität.

In dieser Untersuchung wird aus inhaltslogischen Gründen lediglich die Skala 'Arbeit und Beruf' eingesetzt.

3.4 Datenerhebung

Der Fragebogen wurde bei Fortbildungsveranstaltungen der Akademie der Polizei Baden-Württemberg, Fachbereich Führungstraining, verteilt. Die Teilnahme war freiwillig und anonym. Die Polizeibeamten hatten die Möglichkeit, den Fragebogen direkt vor Ort auszufüllen, was auch angeregt wurde. Um die Anonymität zu gewährleisten, wurde jeder Fragebogen einzeln vom jeweiligen Beamten in einen dafür vorgesehenen, an das Institut für Medizinische Psychologie adressierten Einzelumschlag gesteckt und zugeklebt. Die Fragebögen wurden gesammelt und in Einheiten von jeweils 30-40 Fragebögen an das Institut für Medizinische Psychologie in Münster weitergeleitet.

3.5 Stichprobe

Von 400 verteilten Fragebögen wurden 344 zurück geschickt; dies entspricht einer Rücklaufquote von 82%. Unter diesen 344 Fragebögen gab es zwei, die überhaupt nicht ausgefüllt waren, sowie 13 Fragebögen, die systematisch unvollständig ausgefüllt waren (d.h. ein bis vier Seiten waren ausgelassen). Zwei weitere Personen hatten im *Fragebogen zur Stressverarbeitung* (SVF) und im *Fragebogen zu Generalisierten Kompetenzerwartungen* (GKE) bzw. im *Fragebogen zur Arbeit im Team* (FAT) pro Item statt einer zwei Antwortmöglichkeiten angekreuzt. Die Daten dieser Personen wurden in die Berechnungen nicht mit einbezogen. Grundlage für die Auswertung waren somit die Antworten von 327 Personen. Unter diesen befanden sich 289 Männer und 37 Frauen. Das Durchschnittsalter lag bei 39 Jahren, der größte Teil der Befragten war verheiratet (60%) und hatte Kinder (62%). Im Mittel waren die Beamten seit 19 Jahren im Dienst. Die meisten gaben als höchsten Schulabschluss entweder Realschulabschluss oder Fachhochschulreife an. Etwa 12% der Beamten gaben an, bereits einmal professionelle Hilfe (Psychiater, Psychologe) zur Bewältigung von Problemen in Anspruch genommen zu haben (Tab. 2) (vollständige Darstellung s. Anhang A, Tab. A-2).

Tab. 5: **Soziodemographische Daten****(n = 327)**

Geschlecht:	männlich = 88,4%; weiblich = 11,3%, k. A. = 0,3%			
Alter:	MW = 38,95; s = 8,3; (Bereich von 24 – 58 Jahre)			
Familienstand:	ledig	30,3%	geschieden/getrennt	8,9%
	verheiratet	59,9%	verwitwet	0,3%
	k. A.	0,6%		
Kinder:	ja	61,8%	k. A.	1,2%
	nein	37,0%	(Bereich: 0 - 5 Kinder)	
Dienstjahre:	MW = 19,35; s = 8,68		(Bereich: 3 – 40)	
Schulabschluss:	Realschule, Mittlere Reife	35,8%		
	Fachhochschule	33,3%		
	Abitur	28,1%		
	Volks- bzw. Hauptschule	0,6%		
	Polytechnische Oberschule	0,3%		
	anderer Schulabschluss	1,5%		
	k. A.	0,3%		
Inanspruchnahme prof. Hilfe:	ja	12,2%	k. A.	0,6%
	nein	87,2%		

Auf die Frage nach der Zugehörigkeit zu einer Organisationseinheit gab der größte Teil (39%) an, im Streifendienst tätig zu sein, ein weiterer häufig genannter Einsatzbereich war der Ermittlungsdienst (27%), während die anderen Kategorien deutlich geringer besetzt waren. 17 der Beamten gaben an, außer in dem erstgenannten in einem weiteren Bereich tätig zu sein (davon neun in Aus- und Fortbildung, je eine Person in Ermittlungsdienst, Spezialeinheiten und Streifendienst sowie fünf Personen in anderen Bereichen (‘Sonstige’)). Die Mehrzahl der Beamten hatte eine Funktion als Sachbearbeiter inne. Das Verhältnis zwischen im Schichtdienst Arbeitenden und nicht dort Tätigen war weitgehend ausgeglichen (Tab. 3).

Tab. 6: Angaben zur beruflichen Situation

(n = 327)

		Angaben in %
Tätigkeitsfeld/ Organisationseinheit:	Streifendienst	39,1
	Ermittlungsdienst	27,2
	Verwaltung/Stab/Führung	12,2
	Aus- und Fortbildung	3,4
	Spezialeinheiten	3,1
	Einsatzhundertschaft	1,2
	Sonstige (Verkehrspolizei, Fahndung, etc.)	12,2
	k. A.	1,5
Funktion	Sachbearbeiterfunktion	55,0
	Führungsfunktion	35,8
	beides	4,6
Schichtdienst:	ja	46,2
	nein	53,5
	k. A.	0,3

4 ERGEBNISSE

4.1 Deskriptive Statistik

4.1.1 Stressoren/ besonders belastende Ereignisse

Die 59 Items der Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten wurden von den Beamten bzgl. ihrer Belastungsstärke eingeschätzt. Anhand der Mittelwerte wurde eine Rangreihe der Stärke der Belastung gebildet. Als hoch belastend wurden insbesondere Situationen eingeschätzt, in denen eine Gefährdung der eigenen Person oder eines Kollegen vorliegt. Wie aus Tabelle 4 hervorgeht sind weitere stark belastende Situationen solche, bei denen Kinder betroffen sind. Als gar nicht bis etwas belastend wurden Situationen eingeschätzt, bei denen es um den Umgang mit bestimmten Personengruppen sowie um strukturelle Unzufriedenheit (z.B. Langeweile im Dienst, Überstunden) geht (vollständige Darstellung s. Anhang A, Tab. A-4).

Tab. 4: **Rangreihe der Stressoren**

Items (verkürzt)	MW (s)	Bereich	% starker Ausprägung*
1. Suizid eines gut bekannten Kollegen	4,49 (0,82)	1-5	88
2. Schwere Verletzung eines gut bekannten Kollegen	4,33 (0,83)	1-5	86
3. Gefährdung eigenen Lebens	4,22 (1,00)	1-5	78
4. Vorbereitung auf evtl. Schusswaffengebrauch	4,20 (1,08)	1-5	79
5. Erleben der Verletzung eines Kindes	3,98 (0,97)	1-5	72
6. Umgang mit misshandeltem Kind	3,94 (1,00)	1-5	69
7. Überbringen einer Todesnachricht	3,84 (1,05)	1-5	65
8. Gefühl von Hilflosigkeit	3,82 (0,94)	1-5	64
9. Körperlich angegriffen werden	3,79 (0,95)	1-5	68
10. Körperliche Gewalt gegen Personen anwenden	3,57 (1,02)	1-5	58
11. Erleben, wie ein Mensch an starken Schmerzen leidet	3,55 (0,94)	1-5	72

*Skala von 1 = gar nicht bis 5 = sehr stark; starke Ausprägung = 4 & 5 addiert

Fortsetzung Tab. 4: **Rangreihe der Stressoren**

Items (verkürzt)	MW (s)	Bereich	% starker Ausprägung*
12. Widersprüchliches Verhalten von Vorgesetzten	3,47 (1,02)	1-5	48
13. Eigene körperliche Verletzung im Dienst	3,41 (1,01)	1-5	47
14. Konflikte mit Vorgesetzten	3,38 (0,94)	1-5	47
15. Unzuverlässiger Kollege	3,36 (0,93)	1-5	45
16. Konflikte mit Kollegen	3,34 (0,83)	1-5	44
17. Von jemandem anonym bedroht werden	3,30 (1,15)	1-5	48
18. Umgang mit möglicherweise HIV-infizierten Personen	3,26 (1,20)	1-5	46
19. Fehlende Anerkennung für Leistung	3,23 (1,06)	1-5	42
20. „Chemie“ mit einem Kollegen stimmt nicht	3,22 (0,97)	1-5	38
21. Unzureichende Unterstützung durch Dienststelle	3,20 (1,01)	1-5	40
22. Umgang mit aggressiven bzw. gewaltbereiten Personen	3,20 (0,94)	1-5	40
23. Umgang mit Leichen	3,15 (1,12)	1-5	39
24. Fehlende Transparenz im Beurteilungswesen	3,15 (1,11)	1-5	39
25. Widerstand bei Festnahme	3,15 (1,02)	1-5	38
26. Unklare Lage während des Einsatzes	3,10 (0,84)	1-5	33
27. Schlechte oder unzureichende Ausrüstung	3,10 (0,99)	1-5	33
28. Verfolgungsfahrt mit Sondersignal	3,03 (1,04)	1-5	34
29. Umgang mit Opfern nach Verbrechen	2,99 (0,94)	1-5	28
30. Arbeitsüberlastung	2,94 (0,98)	1-5	31
31. Eigener Unfall mit Dienstfahrzeug	2,92 (0,94)	1-5	27
32. Konfrontation mit Verkehrs- oder Unfallopfern	2,91 (0,97)	1-5	27
33. Umgang mit Hooligans	2,87 (1,01)	1-5	28
34. Schichtdienst	2,84 (1,16)	1-5	31

*Skala von 1 = gar nicht bis 5 = sehr stark; starke Ausprägung = 4 & 5 addiert

Fortsetzung Tab. 4: **Rangreihe der Stressoren**

Items	MW (s)	Bereich	% starker Ausprägung*
35. Sich Belastungen nicht anmerken lassen dürfen	2,79 (1,02)	1-5	26
36. Behinderung durch „Gaffer“	2,76 (0,97)	1-5	22
37. Fehlender Ansprechpartner nach schwierigem Einsatz	2,75 (1,03)	1-5	25
38. Entscheidungen unter Zeitdruck treffen müssen	2,72 (0,93)	1-5	19
39. Unsicherheit bzgl. der beruflichen Aufgaben	2,62 (0,95)	1-5	18
40. Einschreiten bei Familienstreitigkeiten	2,60 (0,97)	1-5	20
41. Von Leuten beschimpft werden	2,56 (0,93)	1-5	17
42. Gleichgültige Öffentlichkeit	2,56 (0,96)	1-5	19
43. Keine Beratung durch neutrale Instanz bei Problemen	2,53 (1,01)	1-5	16
44. Einsatz bei Demos	2,52 (0,95)	1-5	16
45. Umgang mit Drogenabhängigen	2,52 (0,96)	1-5	15
46. Als Zeuge vor Gericht aussagen	2,49 (0,90)	1-5	16
47. Hierarchische Organisation im Dienst	2,47 (1,12)	1-5	19
48. Lange Dauer eines Einsatzes	2,42 (0,96)	1-5	15
49. Negative Berichterstattung der Presse	2,33 (0,94)	1-5	10
50. Umgang mit Betrunkenen	2,29 (0,82)	1-5	9
51. Entgegennehmen von Notrufen	2,28 (0,87)	1-5	9
52. Umgang mit Personen, die Vermisste suchen	2,19 (0,94)	1-5	10
53. Überstunden machen müssen	2,19 (0,95)	1-5	11
54. Umgang mit Ausländern ohne deutsche Sprachkenntnisse	2,15 (0,89)	1-5	9
55. Umgang mit geistig verwirrten Menschen	2,12 (0,84)	1-5	6
56. Langeweile bzw. Leerlauf im Dienst	2,10 (1,02)	1-5	10
57. Umgang mit geistig behinderten Menschen	2,08 (0,90)	1-5	8
58. Durchführung von Personenkontrollen	1,84 (0,78)	1-4	4
59. Zeugenvernehmung	1,76 (0,86)	1-5	5

*Skala von 1 = gar nicht bis 5 = sehr stark; starke Ausprägung = 4 & 5 addiert

Zu acht besonders belastenden Ereignissen sollten die Beamten angeben, ob sie diese selbst schon einmal erlebt hatten. Hier zeigte sich, dass 'Umgang mit Leichen' (98%) und 'Konfrontation mit Schwerverletzten' (95%) Ereignisse darstellen, die fast alle bereits erlebt hatten, wohingegen 'Schusswaffeneinsatz' (14%) zu den deutlich seltener erlebten Ereignissen gehört. Dass sich ein persönlich bekannter Kollege suizidiert hat, hatten auch bereits fast zwei Drittel der Befragten nach eigenen Angaben erlebt (61%) (Tab. 5).

Tab. 5: Erleben kritischer Ereignisse

(n = 327)

Items	Angaben %		
	ja	nein	k. A.
Umgang mit Leichen	98,2	1,5	0,3
Konfrontation mit Schwerverletzten	95,1	4,6	0,3
Überbringen einer Todesnachricht	86,2	13,1	0,6
Eigene körperliche Verletzung im Dienst	63,6	35,2	1,2
Suizid eines bekannten Kollegen	60,6	38,8	0,6
Gefährdung des eigenen Lebens	55,4	43,4	1,2
Schwere Verletzung eines gut bekannten Kollegen	45,0	53,5	1,5
Schusswaffengebrauch	14,4	83,5	2,1

4.1.2 Attraktivität des Polizeiberufs

Hier wurde nach der Zustimmung zu verschiedenen positiven Aspekten des Polizeiberufs gefragt. Anhand der Mittelwerte wurde eine Rangreihe bzgl. der Zustimmung zu den einzelnen Aspekten gebildet. Die Zustimmung zu Aspekten, die sich auf die Sinnhaftigkeit und die Abwechslung der Arbeit beziehen, erwies sich als besonders hoch. „Gar nicht“ bis „ein wenig“ Zustimmung gab es zu Items wie 'Flexibilität in der Ortswahl' und 'das Hobby zum Beruf machen zu können' (Tab. 6) (vollständige Darstellung s. Anhang A, Tab. A-6).

Tab. 6: **Bedeutung der Arbeit***

(n = 327)

Die Arbeit bei der Polizei bedeutet für mich ...	MW (s)	Bereich	% starker Ausprägung*
Items			
1. Abwechslungsreiche Aufgaben zu erfüllen	3,92 (0,82)	1-5	74
2. Etwas Sinnvolles zu tun	3,74 (0,84)	2-5	66
3. Anderen Menschen helfen zu können	3,73 (0,94)	1-5	62
4. Berufliche und finanzielle Sicherheit zu haben	3,71 (0,98)	1-5	61
5. Gefordert zu werden	3,62 (0,82)	1-5	60
6. Mit anderen gut zusammenzuarbeiten	3,61 (0,88)	1-5	56
7. Meine Stärken einbringen und nutzen zu können	3,56 (0,88)	1-5	56
8. Einen spannenden Beruf auszuüben	3,54 (1,06)	1-5	55
9. Zu einem Team zu gehören	3,41 (1,03)	1-5	50
10. Mich fortbilden zu können	3,28 (0,94)	1-5	42
11. Autonom handeln zu können	3,21 (1,05)	1-5	43
12. Für „Recht und Ordnung“ zu sorgen	3,19 (1,04)	1-5	40
13. Meine Persönlichkeit entfalten zu können	3,16 (0,97)	1-5	36
14. Flexibilität in den Arbeitszeiten zu haben	2,94 (1,20)	1-5	35
15. Aufstiegsmöglichkeiten zu haben	2,76 (1,06)	1-5	25
16. Anerkennung durch andere zu bekommen	2,66 (1,01)	1-5	22
17. Meine Grenzen auszutesten	2,49 (1,15)	1-5	20
18. Einer bedeutsamen Institution anzugehören	2,49 (1,08)	1-5	20
19. Dinge zu erleben, die andere nur im Fernsehen sehen	2,33 (1,22)	1-5	21
20. Kontakt mit Personen des öffentlichen Lebens zu haben	2,05 (1,09)	1-5	12
21. Mein Hobby zum Beruf machen zu können	1,73 (1,08)	1-5	10
22. Flexibilität in der Ortswahl zu haben	1,65 (0,85)	1-5	5

*Skala von 1 = gar nicht bis 5 = sehr stark, starke Ausprägung = 4 & 5 addiert

4.1.3 Art der gewünschten Unterstützung

Polizeibeamte dieser Stichprobe gaben an, Unterstützung durch ein Mitarbeiterberatungsteam, bestehend aus Psychologen, Ärzten und polizeilichen Beratern, der Unterstützung durch polizeiinterne Konfliktberater vorzuziehen (Abb. 1). Bei Beantwortung dieser Frage bestand die Möglichkeit, beide Antworten anzukreuzen.

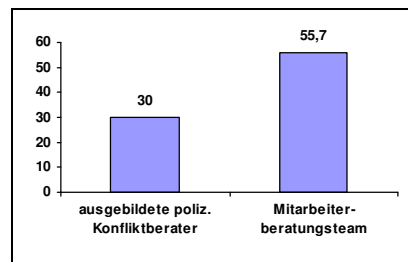


Abb. 1: Wunsch nach Unterstützung durch ...

4.1.4 Fortbildung

Verschiedene Fragen bezogen sich auf die Vorbereitung auf berufliche Belastungen durch die Ausbildung sowie auf das Fortbildungsangebot der Polizei. Es wurde deutlich, dass sich etwas mehr als die Hälfte der Beamten durch ihre Ausbildung nicht ausreichend vorbereitet fühlt (55,7%). Etwa zwei Drittel der Befragten gaben an, nicht regelmäßig über das vorhandene psychosoziale Fortbildungsangebot informiert zu werden (68,2%). Lediglich etwas mehr als die Hälfte hielt das Fortbildungsangebot für ausreichend (54,4%) (Abb. 2).

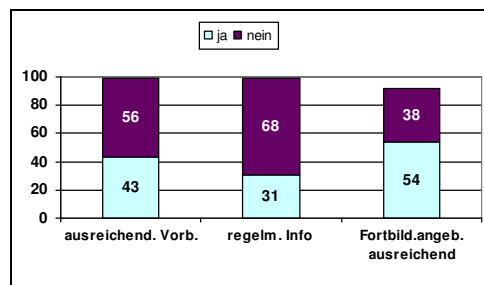


Abb. 2: Bewertung des Fortbildungsangebots der Polizei

Die meisten der Befragten (89,3%) gaben an, sich selbst anhand des polizeiinternen Intranets über das Fortbildungsangebot zu informieren. Seltener wurde angegeben, durch den Vorgesetzten informiert zu werden bzw. von diesem eine Teilnahme nahe gelegt zu bekommen (Tab. 7).

Tab. 7: Informationen über das Fortbildungsangebot der Polizei (n = 327)

Vorgabe (Mehrfachnennungen möglich)	Angaben %
Ich informiere mich über das polizeiinterne Intranet.	89,3
Ich informiere mich selbst über Aushänge etc.	43,1
Bei Bedarf erkundige ich mich selbst bei entsprechenden Stellen.	24,2
Der Vorgesetzte informiert die ganze Dienstgruppe und legt ihr die Teilnahme an Fortbildungen nahe.	22,3
Ich bekomme regelmäßig den aktuellen Veranstaltungskalender.	16,2
Der Vorgesetzte legt Beamten nach schwierigen Einsätzen die Teilnahme an Fortbildungen nahe.	8,0

Die offene Frage „In welchen Bereichen halten Sie psychosoziale Fortbildung für besonders wichtig? (z.B. Handlungskompetenz in polizeitypischen Situationen; Belastungs-/ Stressverarbeitung)“ wurde von 215 Personen (66%) beantwortet. Bei Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die drei vorgegebenen Beispiele von den Beamten am häufigsten genannt wurden (84-89 Nennungen). Ein weiterer Bereich, der immerhin noch 29 Mal genannt wurde, ist „Kommunikation/ Konfliktlösung“. Andere Fortbildungsbereiche wurden nur vereinzelt angegeben (Tab. 8) (vollständige Darstellung s. Anhang A, Tab. A-8).

Tab. 8: Bereiche, in denen Fortbildung für wichtig gehalten wird (n = 327)

	Häufigkeit d. Nennung
Stressverarbeitung	89
Belastungsverarbeitung	87
Handlungskompetenz in polizeitypischen Situationen	84
Konfliktlösung/ Kommunikation	29

Anhand einer weiteren offenen Frage wurde erhoben, an welcher Art von psychosozialer Fortbildung die Befragten bereits teilgenommen hatten („An welcher Art von psychosozialer Fortbildung für Polizeibeamte haben Sie bisher teilgenommen?“). Diese Frage wurde von 277 (84%) der 327 Beamten beantwortet. Hier fällt auf, dass ein hoher Anteil (n = 105) angab, bisher an gar keiner entsprechenden Fortbildung teilgenommen zu haben. Vergleichsweise häufig wurde angegeben, an Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Konfliktlösung“ (n = 68) sowie „Belastungsverarbeitung/ Stressbewältigung“ (n = 45) teilgenommen zu haben. 26 Personen gaben an, im Rahmen von Ausbildung/ Studium an Fortbildungen teilgenommen zu haben. Diese Nennungen wurden nicht als psychosoziale Fortbildungen gezählt und sind daher in Tabelle 9 nicht aufgeführt (vollständige Darstellung s. Anhang A, Tab. A-9).

Tab. 9: Teilnahme an psychosozialen Fortbildungen

(n = 327)

	Häufigkeit d. Nennung
Konfliktlösung/ -handhabung	68
Belastungsverarbeitung/ Stressbewältigung	45
Einsatz-/Handlungstraining/ integrierte Fortbildung	24
an keiner	105

Hinsichtlich der Frage, wie nützlich die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen „Stressbewältigungstraining“, „Integrierte Fortbildung/ Einsatztraining“, „Konfliktbewältigungstraining“ und „Spezielle computerbasierte Trainingsprogramme“ für die eigene Arbeit eingeschätzt wurde, zeigte sich, dass die Veranstaltungen „Integrierte Fortbildung/ Einsatztraining“ und „Konfliktbewältigungstraining“ am besten beurteilt wurden. Sie wurden von 37% bzw. 39% der Befragten als „nützlich“ bis „sehr nützlich“ bewertet, während „spezielle computerbasierte Trainingsprogramme“ deutlich schlechter abschnitten und nur von 20% diese Beurteilung erhielten. Das „Stressbewältigungstraining“ wurde immerhin noch von 30% der Befragten als „nützlich“ bis „sehr nützlich“ eingeschätzt. Bei dieser Frage gab es aufgrund der Tatsache, dass viele der Beamten nach eigener Auskunft nur an einzelnen oder auch an gar keiner dieser Veranstaltungen teilgenommen hatten, einen hohen Anteil von Missings (s. Tab. 10) (vollständige Darstellung s. Anhang A, Tab. A-10).

Tab. 10: **Nützlichkeit von Fortbildungsveranstaltungen** (n = 327)

Vorgegebene Kategorien	MW (s)	Bereich	% starker Ausprägung*	k. A.
Stressbewältigungstraining	3,17 (1,2)	1-5	29,7	31,2
Integrierte Fortbildung/ Einsatztraining	3,54 (1,2)	1-5	47,1	19
Konfliktbewältigungstraining	3,30 (1,2)	1-5	29,5	24,2
Spezielle computerbasierte Trainingsprogramme	2,89 (1,2)	1-5	19,9	31,8

*Skala von 1 = gar nicht bis 5 = sehr stark, starke Ausprägung = 4 & 5 addiert

Die Zufriedenheit mit den psychosozialen Fortbildungen, an denen die Beamten bisher teilgenommen hatten, war recht hoch. 29,9% gaben an, „ziemlich“ oder „sehr stark“ zufrieden zu sein. Zu berücksichtigen ist hier, dass diese Frage von 36,7% nicht beantwortet wurde (Tab. 11) (vollständige Darstellung s. Anhang A, Tab. A-11).

Tab. 11: **Zufriedenheit mit Fortbildungsveranstaltungen** (n = 327)

	MW (s)	Bereich	% starker Ausprägung*	k. A.
Zufriedenheit	3,4 (0,9)	1-5	29,9	36,7

*Skala von 1 = gar nicht bis 5 = sehr stark, starke Ausprägung = 4 & 5 addiert

4.2 Scorebildung

Die nachfolgende Tabelle (Tab. 12) gibt einen Überblick über die internen Konsistenzen als Maße für die Reliabilität der verwendeten Skalen in dieser Stichprobe (Cronbach's α). Die Reliabilitäten können mit Werten zwischen $\alpha = .73$ und $\alpha = .94$ als zufriedenstellend beurteilt werden. Lediglich die Skala 'Arbeit als zentrale Lebensaufgabe' (*Involvement-Scale*) weist mit $\alpha = -.12$ eine sehr geringe interne Konsistenz auf.

Tab. 12: Verteilungscharakteristika und Reliabilitäten der verwendeten Skalen

Scores	n Items	MW	s	Bereich	Cronb ach's α
FLZ (Arbeitszufriedenheit)	7	5,28	0,31	1-7	.80
GEK (Generalisierte Kompetenzerwartung)	10	2,85	0,05	1-4	.83
SVF (Gedankliche Weiterbeschäftigung)	6	2,81	0,07	1-5	.94
SVF (Situationskontrollversuche)	6	3,96	0,01	1-5	.82
SVF (Positive Selbstinstruktion)	6	3,96	0,01	1-5	.89
SVF (Bedürfnis nach soz. Unterstützung)	6	3,33	0,02	1-5	.88
SVF (Herunterspielen durch Vergleich mit anderen)	6	3,07	0,03	1-5	.87
SVF (Pharmakaeinnahme)	6	1,23	0,05	1-5	.79
IS (Interesse an der Arbeit)	3	2,43	0,20	1-7	.73
IS (Arbeit als zentrale Lebensaufgabe)	4	4,16	0,40	1-7	-.12
BSI (Angst)	6	0,45	0,13	0-4	.84
BSI (Depression)	6	0,27	0,01	0-4	.88
BSI (Somatisierung)	7	0,23	0,01	0-4	.87
FAT (Zusammenhalt)	8	4,02	0,33	1-6	.86
FAT (Verantwortungsübernahme)	4	3,81	0,26	1-6	.75
FAT (Zielorientierung)	6	4,39	0,13	1-6	.79
FAT (Aufgabenbewältigung)	4	4,29	0,03	1-6	.77

Es folgt eine Darstellung der Scorebildung und der Reliabilitätsanalysen der verwendeten Skalen.

4.2.1 Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten

Die Faktorstruktur der hier verwendeten *Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten* wurde anhand einer exploratorischen Faktorenanalyse überprüft. Nach dem Scree-Test, d.h. bezüglich des Zugewinns an Varianzaufklärung, erscheint eine Dreifaktorenlösung sinnvoll (Tab. 13). Aufgrund inhaltslogischer Überlegungen wurde jedoch die Fünffaktorenlösung gewählt, da auf Faktor fünf einige wichtig erscheinende Items laden, auf die im Fragebogen nicht verzichtet werden sollte. Es wurden die Items berücksichtigt, die auf den jeweiligen Faktoren Ladungen von $a_{ij} \geq .50$ aufwiesen. In Tabelle A-13 (s. Anhang A) sind die Faktorladungen für $a_{ij} \geq .50$ nach Varimax-Rotation dargestellt. Die fünf extrahierten Faktoren erklären 46,16 % der Gesamtvarianz.

Tab. 13: **Varianzaufklärung**

Faktor	Summe quadrierter Faktorladungen für Extraktion	
	% der Varianz	Kumulierte %
1	26,37	26,37
2	7,66	34,03
3	5,18	39,21
4	3,53	42,74
5	3,42	46,16
6	2,89	49,05
7	2,71	51,76
8	2,53	54,28
9	2,25	56,53
10	2,05	58,57

Die Faktoren der *Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten* wurden aufgrund inhaltlicher Überlegungen wie folgt benannt:

- ‚Belastende Konfrontation mit Personen‘ (Items 45, 48, 49, 51-59),
- ‚Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte‘ (Items 33-43),
- ‚Umgang mit Opfern/ Hilflosigkeit‘ (Items 6-14, 20)
- ‚Anwendung/ Erleben von Gewalt‘ (Items 3, 4, 15-17, 46, 47) und
- ‚Überlastung‘ (Items 1, 2, 5, 30, 31)

Es ist zu berücksichtigen, dass die zu Faktor 5 gehörigen Items recht heterogen sind. Dies schränkt die Interpretierbarkeit ein. Die Items 18, 19, 21-29, 32, 44 und 50 waren aufgrund uneindeutiger Ladungen nicht einem einzelnen Faktor zuzuordnen – deshalb wurden sie nicht berücksichtigt.

Wie Tabelle 14 zeigt, können die Reliabilitäten der fünf Subskalen als gut bis zufriedenstellend bezeichnet werden (‚Belastende Konfrontation mit Personen‘: $\alpha = .91$; ‚Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte‘: $\alpha = .87$; ‚Umgang mit Opfern/ Hilflosigkeit‘: $\alpha = .88$; ‚Anwendung/ Erleben von Gewalt‘: $\alpha = .86$; ‚Überlastung‘: $\alpha = .70$). Die Trennschärfen aller Items, abgesehen von zwei Items aus Faktor fünf, liegen über $r_{it-i} = .44$ und damit in einem akzeptablen Bereich. Die zwei Items aus Faktor fünf weisen eine relativ geringe Trennschärfe auf, sollten aber aufgrund inhaltlicher Überlegungen Bestandteil des Fragebogens bleiben.

Tab. 14: Itemanalysen für die Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten

Scores	Items (n = 326)	Itemkennwerte ^{*)}					Cron- bach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
F1 Belastende Konfrontation mit Personen	45. Einsatz bei Demos	2,52	0,95	.54	.39	.89	.91
	48. Durchführung von Personenkontrollen	1,84	0,78	.53	.38	.89	
	49. Einschreiten bei Familienstreitigkeiten	2,60	0,97	.62	.49	.89	
	51. Umgang mit geistig behinderten Menschen	2,08	0,90	.61	.42	.89	
	52. Umgang mit aggressiven bzw. gewaltbereiten Personen	3,20	0,95	.69	.52	.89	
	53. Umgang mit möglicherweise HIV-infizierten Personen	3,26	1,19	.54	.38	.89	
	54. Umgang mit Ausländern ohne deutsche Sprachkenntnisse	2,15	0,89	.62	.48	.89	
	55. Umgang mit Betrunkenen	2,29	0,82	.72	.61	.89	
	56. Umgang mit Hooligans	2,87	1,01	.66	.54	.89	
	57. Umgang mit Drogenabhängigen	2,52	0,96	.77	.66	.88	
	58. Umgang mit Pers., die Vermisste suchen	2,19	0,94	.55	.39	.89	
	59. Umgang mit geistig verwirrten Menschen	2,12	0,84	.71	.56	.89	

^{*)} MW = Mittelwert; s = Standardabweichung; r_{it-i} = Item-Trennschärfe; r^2 = quadrierte multiple Korrelation; α_{id} = Cronbach's alpha if item deleted

Fortsetzung Tab. 14: Itemanalysen für die Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten

Scores	Items (n = 322)	Itemkennwerte ^{*)}					Cron- bach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
F2 Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte	33. Schlechte o. unzureichende Ausrüstung	3,09	0,99	.47	.31	.87	.87
	34. Konflikte mit Kollegen	3,33	0,83	.49	.59	.86	
	35. Konflikte mit Vorgesetzten	3,37	0,95	.55	.61	.86	
	36. Hierarchische Organisation im Dienst	2,46	1,12	.53	.35	.86	
	37. Fehlende Transparenz im Beurteilungswesen	3,14	1,11	.65	.55	.85	
	38. Widersprüchliches Verhalten von Vorgesetzten	3,47	1,02	.67	.55	.85	
	39. Fehlende Anerkennung für Leistung	3,22	1,07	.65	.49	.85	
	40. Fehlender Ansprechpartner nach schwierigem Einsatz	2,75	1,02	.58	.49	.85	
	41. Unzureichende Unterstützung durch Dienststelle	3,20	1,01	.69	.54	.85	
	42. Keine Beratung durch neutrale Instanz bei Problemen	2,52	1,01	.57	.46	.86	
	43. „Chemie“ mit einem Kollegen stimmt nicht	3,22	0,98	.44	.29	.87	

^{*)} MW = Mittelwert; s = Standardabweichung; r_{it-i} = Item-Trennschärfe; r^2 = quadrierte multiple Korrelation; α_{id} = Cronbach's alpha if item deleted

Fortsetzung Tab. 14: **Itemanalysen für die Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten**

Scores	Items (n = 310)	Itemkennwerte ^{*)}					Cron- bach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
F3 Umgang mit Opfern / Hilflosigkeit	6. Umgang mit misshandeltem Kind	3,92	1,01	.63	.51	.85	.88
	7. Erleben der Verletzung eines Kindes	3,98	0,97	.62	.51	.85	
	8. Umgang mit Leichen	3,15	1,11	.53	.39	.87	
	9. Umgang mit Opfern nach Verbrechen	2,99	0,94	.63	.49	.85	
	10. Konfrontation mit Verkehrs-/Unfallopfern	2,92	0,97	.58	.51	.86	
	11. Erleben, wie ein Mensch starke Schmerzen leidet	3,56	0,94	.69	.53	.85	
	12. Gefühl von Hilflosigkeit	3,83	0,94	.60	.42	.86	
	13. Schwere Verletzung eines gut bekannten Kollegen	4,34	0,84	.64	.60	.85	
	14. Suizid eines gut bekannten Kollegen	4,48	0,83	.57	.52	.86	
	20. Überbringen einer Todesnachricht	3,85	1,05	.51	.31	.87	

Scores	Items (n = 313)	Itemkennwerte ^{*)}					Cron- bach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
F4 Anwendung/ Erleben von Gewalt	3. Körperliche Gewalt gegen Personen anwenden	3,57	1,02	.63	.47	.83	.86
	4. Vorbereitung auf Schusswaffengebrauch	4,21	1,08	.59	.40	.84	
	15. Eigene körperliche Verletzung im Dienst	3,42	1,01	.53	.37	.85	
	16. Gefährdung des eigenen Lebens	4,21	1,01	.68	.56	.83	
	17. Körperlich angegriffen werden	3,79	0,96	.77	.63	.81	
	46. Widerstand bei Festnahme	3,16	1,02	.62	.45	.84	
	47. Unklare Lage während des Einsatzes	3,10	0,85	.53	.33	.85	

^{*)} MW = Mittelwert; s = Standardabweichung; r_{it-i} = Item-Trennschärfe; r^2 = quadrierte multiple Korrelation; α_{id} = Cronbach's alpha if item deleted

Fortsetzung Tab. 14: **Itemanalysen für die Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten**

Scores	Items (n = 324)	Itemkennwerte ^{*)}					Cron- bach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
F5 Überlastung	1. Als Zeuge vor Gericht aussagen	2,48	0,91	.44	.24	.66	.70
	2. Zeugenvernehmung	1,75	0,84	.36	.20	.68	
	5. Entgegennehmen von Notrufen	2,28	0,88	.43	.21	.66	
	30. Entscheidungen unter Zeitdruck treffen müssen	2,73	0,94	.56	.42	.60	
	31. Arbeitsüberlastung	2,94	0,98	.48	.36	.64	

^{*)} MW = Mittelwert; s = Standardabweichung; r_{it-i} = Item-Trennschärfe; r^2 = quadrierte multiple Korrelation; α_{id} = Cronbach's alpha if item deleted

Einen Überblick über die Mittelwerte der fünf Faktoren der *Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten* gibt Tabelle 15. Es zeigte sich, dass die Beamten die Items der Skalen 'Umgang mit Opfern/ Hilflosigkeit' und 'Anwendung/ Erleben von Gewalt' bzgl. ihrer Belastungsstärke im Mittel als „ziemlich stark“ bis „stark“ einschätzten. Während die Skala 'Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte' ebenfalls als „ziemlich stark“ belastend eingeschätzt wurde, scheint die Belastung durch die 'Konfrontation mit bestimmten Personengruppen' oder durch 'Überlastung' weniger stark empfunden zu werden.

Tab. 15: **Skalen der Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten** (n= 327)

Skalenbezeichnung	MW (s)	Bereich
F1 Belastende Konfrontation mit Personen	2,47 (0,65)	1-5
F2 Polizeiorganisation & interpers. Konflikte	3,08 (0,66)	1-5
F3 Umgang mit Opfern/ Hilflosigkeit	3,70 (0,66)	1-5
F4 Anwendung/ Erleben von Gewalt	3,63 (0,72)	1-5
F5 Überlastung	2,44 (0,61)	1-4

* bezogen auf 5er-Skala 1 = gar nicht bis 5 = sehr stark

4.2.2 Attraktivität des Polizeiberufs

Die Faktorstruktur des *Fragebogens zur Attraktivität des Polizeiberufs* wurde ebenfalls anhand einer exploratorischen Faktorenanalyse geprüft. Bezüglich des Zugewinns an Varianzaufklärung erschien eine Vierfaktorenlösung sinnvoll (Tab. 16). Aufgrund inhaltslogischer Überlegungen wurde jedoch die Fünffaktorenlösung gewählt. Es wurden die Items berücksichtigt, die auf den jeweiligen Faktoren Ladungen von $a_{ij} \geq .50$ aufwiesen. In Tabelle A-16 (s. Anhang A) sind die Faktorladungen für $a_{ij} \geq .50$ nach Varimax-Rotation dargestellt. Die fünf extrahierten Faktoren erklären 59,25 % der Gesamtvarianz.

Tab. 16: **Varianzaufklärung**

Faktor	Summe quadrierter Faktorladungen für Extraktion	
	% der Varianz	Kumulierte %
1	32,58	32,58
2	8,88	41,46
3	6,67	48,11
4	6,24	54,35
5	4,90	59,25

Die Faktoren wurden wie folgt benannt:

- `Flexibilität/ Abwechslung´ (Items 14, 16, 19, 20, 21, 22),
- `Zusammengehörigkeit/ Helfen´ (Items 7, 13, 17, 18),
- `Berufliche Sicherheit/ Ansehen´ (Items 8, 9, 11, 12),
- `Herausforderung´ (Items 1, 5, 6),
- `Eigeninitiative´ (Items 2, 3, 4)

Die Items 10 und 15 wurden aufgrund ihrer Verteilungsschiefe nicht berücksichtigt.

Wie Tabelle 17 zeigt, sind die Reliabilitäten der fünf Subskalen als zufriedenstellend zu bezeichnen (Flexibilität/ Abwechslung: $\alpha = .75$; `Zugehörigkeit/ Helfen´: $\alpha = .75$; `Berufliche Sicherheit/ Ansehen´: $\alpha = .73$; `Herausforderung´: $\alpha = .77$; `Eigeninitiative´: $\alpha = .79$). Die Trennschärfen aller Items liegen über $r_{it-i} = .42$ und damit in einem akzeptablen Bereich.

Tab. 17: Itemanalysen für Attraktivität des Polizeiberufs

Scores	Items (n = 324)	Itemkennwerte ^{*)}					Cron- bach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
	Die Arbeit bei der Polizei bedeutet für mich ...						
Flexibilität/ Abwechslung	14. ... einer bedeutsamen Institution anzugehören.	2,47	1,06	.46	.22	.72	.75
	16. ... meine Grenzen auszutesten.	2,47	1,14	.48	.24	.71	
	19. ... Dinge erleben, die andere nur im Fernsehen sehen.	2,33	1,21	.49	.26	.71	
	20. ... Flexibilität in der Ortswahl zu haben (Wechsel in andere Städte).	1,64	0,83	.55	.31	.70	
	21. ... mein Hobby zum Beruf machen zu können (Motorrad etc.).	1,74	1,08	.42	.22	.73	
	22. ... Kontakt mit Personen des öffentlichen Lebens zu haben.	2,05	1,08	.53	.30	.69	
	Die Arbeit bei der Polizei bedeutet für mich ...						
Zusammen- gehörigkeit/ Helfen	7. ... anderen Menschen helfen zu können.	3,73	0,94	.50	.27	.72	.75
	13. ... zu einem Team zu gehören.	3,41	1,03	.56	.45	.68	
	17. ... mit anderen gut zusammenzuarbeiten.	3,61	0,88	.65	.50	.64	
	18. ... für „Recht und Ordnung“ zu sorgen.	3,19	1,04	.49	.26	.72	
	Die Arbeit bei der Polizei bedeutet für mich ...						
Berufliche Sicherheit/ Ansehen	8. ... Aufstiegsmöglichkeiten zu haben.	2,75	1,06	.51	.26	.67	.73
	9. ... berufliche und finanzielle Sicherheit zu haben.	3,71	0,98	.45	.21	.70	
	11. ... mich fortbilden zu können.	3,28	0,94	.59	.37	.62	
	12. ... Anerkennung durch andere zu bekommen.	2,66	1,01	.51	.31	.66	

^{*)} MW = Mittelwert; s = Standardabweichung; r_{it-i} = Item-Trennschärfe; r^2 = quadrierte multiple Korrelation; α_{id} = Cronbach's alpha if item deleted

Fortsetzung Tab. 17: **Itemanalysen für Attraktivität des Polizeiberufs**

Scores	Items (n = 324) Die Arbeit bei der Polizei bedeutet für mich ...	Itemkennwerte ^{*)}					Cron- bach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
Heraus- forderung	1. ... einen spannenden Beruf auszuüben.	3,54	1,06	.54	.29	.76	.77
	5. ... abwechslungsreiche Aufgaben zu erfüllen.	3,92	0,82	.64	.44	.61	
	6. ... gefordert zu werden.	3,62	0,82	.60	.40	.66	

Scores	Items (n = 324) Die Arbeit bei der Polizei bedeutet für mich ...	Itemkennwerte ^{*)}					Cron- bach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
Eigen- initiative	2. ... autonom handeln zu können.	3,21	1,04	.50	.26	.84	.79
	3. ... meine Persönlichkeit entfalten zu können.	3,17	0,97	.72	.58	.58	
	4. ... meine Stärken einbringen und nutzen zu können.	3,57	0,88	.65	.53	.67	

^{*)} MW = Mittelwert; s = Standardabweichung; r_{it-i} = Item-Trennschärfe; r^2 = quadrierte multiple Korrelation; α_{id} = Cronbach's alpha if item deleted

Einen Überblick über die Mittelwerte der einzelnen Skalen gibt Tabelle 18. Die Zustimmung zu den Skalen 'Herausforderung' und 'Zusammengehörigkeit/ Helfen' war am größten. Dagegen scheint die Arbeit bei der Polizei eher weniger mit Flexibilität und Abwechslung in Verbindung gebracht zu werden.

Tab. 18: **Attraktivität des Polizeiberufs**

(n = 327)

Skalenbezeichnung	MW (s)	Bereich
Flexibilität/ Abwechslung	2,13 (0,73)	1-5
Zusammengehörigkeit/ Helfen	3,48 (0,74)	1-5
Berufliche Sicherheit/ Ansehen	3,10 (0,74)	1-5
Herausforderung	3,70 (0,74)	1-5
Eigeninitiative	3,31 (0,81)	1-5

* bezogen auf 5er-Skala 1 = gar nicht bis 5 = sehr stark

4.2.3 Belastungsverarbeitung (Coping)

Die Skalen des *Stressverarbeitungsfragebogens* bestehen jeweils aus sechs Items, über die der Mittelwert gebildet wurde. Tab. 19 gibt einen Überblick über die Mittelwerte und Standardabweichungen der SVF-Skalen. Die Anwendung aktiver Versuche der Belastungsbewältigung wie 'Situationskontrollversuche' und 'positive Selbstinstruktion' wurden im Mittel als wahrscheinlich eingeschätzt. 'Bedürfnis nach sozialer Unterstützung' wurde ebenfalls als eine relativ wahrscheinliche Art der Belastungsverarbeitung eingestuft. 'Herunterspielen durch Vergleich mit anderen' sowie 'Gedankliche Weiterbeschäftigung' wurden ebenfalls als Möglichkeiten zur Belastungsbewältigung angesehen. Für „gar nicht“ bzw. „kaum wahrscheinlich“ wurde der Versuch gehalten, Probleme durch den Konsum von Pharmaka, Alkohol oder Zigaretten zu lösen. (vollständige Darstellung der Häufigkeiten und Verteilungscharakteristika s. Anhang A, Tab. A-19).

Tab. 19: **Skalen des Stressverarbeitungsfragebogens** (n = 327)

Skalenbezeichnung	MW (s)	Bereich
Situationskontrollversuche	3,96 (0,59)	3-5
Positive Selbstinstruktion	3,96 (0,92)	2-5
Bedürfnis nach sozialer Unterstützung	3,33 (0,73)	1-5
Gedankliche Weiterbeschäftigung	2,80 (0,88)	1-5
Herunterspielen durch Vergleich mit anderen	3,07 (0,68)	1-5
Pharmakaeinnahme	1,23 (0,37)	1-3

* bezogen auf 5er-Skala 1 = gar nicht bis 5 = sehr wahrscheinlich

Wie Tabelle 20 zeigt, können die Reliabilitäten der Skalen als gut bis sehr gut bezeichnet werden. Die Trennschärfen der Items liegen mit über $r_{it-i} = .48$ in einem akzeptablen Bereich.

Tab. 20: Reliabilitätsanalyse SVF

Scores	Items Wenn ich durch irgendetwas o. irgendjdn. beeinträchtigt, innerlich erregt oder aus dem Gleichgewicht gebracht worden bin ...	Itemkennwerte ^{*)}					Cron- bach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
Situationskontrollversuche	7. überlege ich mein weiteres Verhalten ganz genau	3,84	0,88	.55	.45	.80	.82
	8. versuche ich, mir alle Einzelheiten der Situation klar zu machen	3,94	0,86	.62	.45	.79	
	9. ergreife ich Maßnahmen zur Beseitigung der Ursache	4,05	0,74	.61	.42	.79	
	10. mache ich einen Plan, wie ich die Schwierigkeiten aus dem Weg räumen kann	3,91	0,87	.61	.40	.79	
	11. wende ich mich aktiv der Veränderung der Situation zu	3,96	0,78	.64	.48	.78	
	12. versuche ich, die Gründe, die zur Situation geführt haben, genau zu klären	4,03	0,76	.51	.32	.81	

Scores	Items Wenn ich durch irgendetwas o. irgendjdn. beeinträchtigt, innerlich erregt oder aus dem Gleichgewicht gebracht worden bin ...	Itemkennwerte ^{*)}					Cron- bach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
Herunterspielen durch Vergleich mit anderen	1. werde ich schneller damit fertig als andere	3,11	0,75	.66	.44	.85	.87
	2. bin ich froh, dass ich nicht so empfindlich bin wie andere	3,22	0,94	.64	.44	.85	
	3. sage ich mir, „andere würden das nicht so leicht verdauen“	2,79	0,93	.62	.41	.85	
	4. habe ich mich viel besser unter Kontrolle als andere in derselben Situation	3,09	0,86	.67	.47	.84	
	5. finde ich meine Ruhe immer noch schneller wieder als andere	3,20	0,84	.67	.50	.84	
	6. nehme ich das leichter als andere in der gleichen Situation	2,99	0,90	.73	.55	.83	

^{*)} MW = Mittelwert; s = Standardabweichung; r_{it-i} = Item-Trennschärfe; r^2 = quadrierte multiple Korrelation; α_{id} = Cronbach's alpha if item deleted

Fortsetzung Tab. 20: **Reliabilitätsanalyse SVF**

Scores	Items	Itemkennwerte ^{*)}					Cronbach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
Positive Selbstinstruktion	Wenn ich durch irgendetwas o. irgendjdn. beeinträchtigt, innerlich erregt oder aus dem Gleichgewicht gebracht worden bin ...						
	13. sage ich mir, dass ich das durchstehen werde	4,05	0,79	.70	.52	.87	.89
	14. denke ich, „nur nicht unterkriegen lassen“	3,89	0,97	.74	.63	.86	
	15. sage ich mir, „du darfst auf keinen Fall aufgeben“	3,81	0,95	.80	.72	.85	
	16. sage ich mir, „nur nicht entmutigen lassen“	3,88	0,91	.81	.71	.85	
	17. mache ich mir klar, dass ich Möglichkeiten habe, die Situation zu bewältigen	4,07	0,70	.48	.33	.90	
18. sage ich mir, „du kannst damit fertig werden“	4,04	0,82	.71	.57	.87		

Scores	Items	Itemkennwerte ^{*)}					Cronbach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
Bedürfnis nach sozialer Unterstützung	Wenn ich durch irgendetwas o. irgendjdn. beeinträchtigt, innerlich erregt oder aus dem Gleichgewicht gebracht worden bin ...						
	19. sehe ich zu, dass jemand anderes mich bei der Lösung unterstützt	3,34	0,89	.59	.48	.88	.88
	20. frage ich jemanden um Rat, wie ich mich verhalten soll	3,33	0,92	.73	.61	.86	
	21. muss ich mich einfach mit jemandem aussprechen	3,26	1,02	.75	.61	.85	
	22. bitte ich jemanden, mir behilflich zu sein	3,07	0,85	.74	.57	.85	
	23. habe ich das Bedürfnis, die Meinung von jemand anderem zu hören	3,50	0,88	.68	.51	.86	
24. versuche ich, mit irgendjemandem über das Problem zu sprechen	3,45	0,97	.67	.53	.87		

^{*)} MW = Mittelwert; s = Standardabweichung; r_{it-i} = Item-Trennschärfe; r^2 = quadrierte multiple Korrelation; α_{id} = Cronbach's alpha if item deleted

Fortsetzung Tab. 20: **Reliabilitätsanalyse SVF**

Scores	Items	Itemkennwerte ^{*)}					Cronbach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
	Wenn ich durch irgendetwas o. irgendjdn. beeinträchtigt, innerlich erregt oder aus dem Gleichgewicht gebracht worden bin ...						
Gedankliche Weiterbeschäftigung	25. kann ich lange Zeit an nichts anderes mehr denken	2,82	1,00	.76	.60	.94	.94
	26. denke ich hinterher immer wieder darüber nach	3,08	1,01	.86	.77	.92	
	27. beschäftigt mich die Situation hinterher noch lange	2,89	1,02	.91	.86	.92	
	28. geht mir die Situation lange Zeit nicht aus dem Kopf	2,85	1,04	.91	.85	.92	
	29. spiele ich die Situation nachher in Gedanken immer wieder durch	2,92	1,01	.78	.63	.93	
	30. werde ich hinterher die Gedanken an die Situation einfach nicht mehr los	2,28	0,97	.71	.54	.94	

Scores	Items	Itemkennwerte ^{*)}					Cronbach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
	Wenn ich durch irgendetwas o. irgendjdn. beeinträchtigt, innerlich erregt oder aus dem Gleichgewicht gebracht worden bin ...						
Pharmakaeinnahme	31. neige ich dazu, viel mehr zu rauchen oder mit dem Rauchen (wieder) anzufangen	1,62	1,08	.27	.10	.76	.79
	32. nehme ich Beruhigungsmittel	1,07	0,33	.53	.67	.59	
	33. neige ich dazu, mich zu betrinken	1,23	0,55	.56	.42	.54	
	34. trinke ich erstmal ein Glas Bier, Wein oder Schnaps	1,34	0,67	.49	.37	.55	
	35. nehme ich Schlafmittel ein	1,06	2,29	.50	.66	.60	
	36. neige ich dazu, irgendwelche Medikamente zu nehmen	1,06	0,30	.50	.71	.60	

^{*)} MW = Mittelwert; s = Standardabweichung; r_{it-i} = Item-Trennschärfe; r^2 = quadrierte multiple Korrelation; α_{id} = Cronbach's alpha if item deleted

4.2.4 Kompetenzerwartungen

Im Folgenden sind Mittelwert und Standardabweichung des *Fragbogens zu generalisierten Kompetenzerwartungen* dargestellt (Tab. 21). Dazu wurde der Mittelwert über alle zehn Items gebildet. Hohe Werte in diesem Fragebogen bedeuten, dass die Einschätzung der eigenen Kompetenz, mit Problemen und Schwierigkeiten umzugehen, hoch ist. Es zeigte sich eine im Mittel relativ hohe allgemeine Kompetenzerwartung der Polizeibeamten (vollständige Darstellung s. Anhang A, Tab. A-21).

Tab. 21: Fragebogen zu generalisierten Kompetenzerwartungen (n = 327)

	MW (s)*	Bereich
Kompetenzerwartungen	2,86 (0,41)	1-4

*bezogen auf 4er-Skala 1 = stimmt nicht bis 4 = stimmt genau

In Tabelle 22 sind Reliabilität und Item-Trennschärfen dargestellt. Die Reliabilität der Skala ist gut, die Trennschärfen der Items liegen mit über $r_{it-i} = .45$ in einem akzeptablen Bereich.

Tab. 22: Reliabilitätsanalyse GKE

Scores ²⁾	Items	Itemkennwerte ^{*)}					Cronbach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
Generalisierte Kompetenzerwartungen	1. Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.	3,04	0,66	.49	.27	.83	
	2. Wenn mir jemand Widerstand leistet, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.	3,10	0,60	.44	.25	.83	
	3. Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.	2,89	0,61	.52	.31	.82	
	4. Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut damit zurechtkommen werde.	3,18	0,48	.47	.25	.83	
	5. In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	2,70	0,61	.66	.45	.81	
	6. Für jedes Problem habe ich eine Lösung.	2,39	0,79	.62	.45	.81	
	7. Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	2,73	0,65	.59	.39	.81	
	8. Wenn ich mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.	2,85	0,62	.45	.26	.83	
	9. Wenn ich mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit fertig werde.	2,79	0,57	.59	.37	.82	
	10. Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.	2,86	0,75	.50	.32	.83	

^{*)} MW = Mittelwert; s = Standardabweichung; r_{it-i} = Item-Trennschärfe; r^2 = quadrierte multiple Korrelation; α_{id} = Cronbach's alpha if item deleted

4.2.5 Psychosomatische Beschwerden

Die Skalenbildung des *Brief Symptom Inventory* erfolgte durch Berechnung der Mittelwerte der zu den einzelnen Skalen gehörigen Items. Aus Tabelle 23 geht hervor, dass die befragten Polizeibeamten nach eigenen Angaben innerhalb der letzten sieben Tage „gar nicht“ bis „sehr wenig“ unter den genannten psychosomatischen Symptomen gelitten hatten. Damit liegt der Durchschnitt der einzelnen Skalen bei einem T-Wert zwischen 50 und 58. Betrachtet man das Antwortspektrum, so wird deutlich, dass dieses hinsichtlich der Items zur Depression voll ausgenutzt wurde. Zwar wird auch hier die Belastung im Mittel als sehr gering angegeben, es gibt jedoch Personen, die bei einigen Items angaben, sehr stark unter entsprechenden Symptomen gelitten zu haben. (vollständige Darstellung s. Anhang A, Tab. A-23). Circa ein Viertel der Polizeibeamten wies auf der Skala `Angst` Werte auf, die jenseits des kritischen T-Werts der Normstichprobe ($T \geq 60$) lagen. Dies weist auf eine stärkere Belastung hin. Jeweils 14-15% der untersuchten Polizeibeamten gaben für Depression und Somatisierung eine deutliche Belastung an ($T \geq 60$). Zusätzlich wurde der Prozentsatz derer mit klinisch bedeutsamen T-Werten berechnet (≥ 70). Über alle drei Skalen hinweg (Angst, Depression, Somatisierung) gaben 26,9% der Gesamtstichprobe eine deutliche Morbidität an ($T \geq 60$), 10,7% hohe Belastetheit ($T \geq 70$).

Tab. 23: **Brief Symptom Inventory (BSI)** – Skalen Angst, Depression, Somatisierung

		MW* (s)	Bereich	Häufigkeiten in % über kritischen T-Werten**	
				≥ 60	≥ 70
Angst	(n = 326)	0,45 (0,52)	0-3	25,3%	10%
Depression	(n = 325)	0,27 (0,52)	0-4	14,6%	5,4%
Somatisierung	(n = 326)	0,23 (0,45)	0-3	14,2%	4,2%
Beamte mit erhöhtem Wert in Angst, Depression oder Somatisierung				26,9%	10,7%

* bezogen auf 5er-Skala 0 = gar nicht bis 4 = sehr stark

** bezogen auf T-Wert-Cut-Offs der Eichstichprobe nach Franke (2000)

In Tabelle 24 sind Reliabilität und Item-Trennschärfen der BSI-Skalen dargestellt. Die Reliabilitäten der einzelnen Subskalen sind gut, die Trennschärfen der Items liegen mit über $r_{it-i} = .53$ in einem akzeptablen bis guten Bereich.

Tab. 24: Reliabilitätsanalyse BSI

Scores	Items	Itemkennwerte ^{*)}					Cronbach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
	Wie stark haben Sie gelitten unter ...						
Angst	1. Nervosität/ innerem Zittern	0,58	0,92	.67	.48	.77	.84
	2. plötzlichem Erschrecken ohne Grund	0,22	0,60	.62	.46	.78	
	3. Furchtsamkeit	0,28	0,61	.61	.46	.79	
	4. dem Gefühl, gespannt oder aufgeregt zu sein	1,11	0,90	.54	.35	.81	
	5. Schreck-/ Panikanfällen	0,12	0,46	.59	.49	.80	
	6. so starker Ruhelosigkeit, dass Sie nicht stillsitzen konnten	0,37	0,71	.60	.38	.78	

Scores	Items	Itemkennwerte ^{*)}					Cronbach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
	Wie stark haben Sie gelitten unter ...						
Depression	7. Gedanken, sich das Leben zu nehmen	0,10	0,48	.60	.41	.87	.88
	8. Einsamkeitsgefühlen	0,34	0,71	.66	.52	.86	
	9. Schwermut	0,25	0,61	.74	.60	.84	
	10. dem Gefühl, sich für nichts zu interessieren	0,25	0,61	.72	.54	.85	
	11. einem Gefühl der Hoffnungslosigkeit angesichts der Zukunft	0,43	0,80	.67	.48	.86	
	12. dem Gefühl, wertlos zu sein	0,25	0,70	.74	.58	.84	

^{*)} MW = Mittelwert; s = Standardabweichung; r_{it-i} = Item-Trennschärfe; r^2 = quadrierte multiple Korrelation; α_{id} = Cronbach's alpha if item deleted

Fortsetzung Tab. 24: **Reliabilitätsanalyse BSI**

Scores	Items Wie stark haben Sie gelitten unter ...	Itemkennwerte ^{*)}					Cronbach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
Somatisierung	13. Ohnmachts- oder Schwindelanfällen	0,07	0,34	.53	.34	.85	.87
	14. Herz- oder Brustschmerzen	0,24	0,68	.76	.59	.81	
	15. Übelkeit oder Magenverstimmung	0,39	0,83	.56	.35	.85	
	16. Schwierigkeiten beim Atmen	0,19	0,60	.74	.56	.82	
	17. Hitzewallungen oder Kälteschauer	0,24	0,63	.59	.38	.84	
	18. Taubheit oder Kribbeln in einzelnen Körperteilen	0,26	0,64	.60	.46	.84	
	19. Schwächegefühl in einzelnen Körperteilen	0,21	0,53	.70	.55	.83	

^{*)} MW = Mittelwert; s = Standardabweichung; r_{it-i} = Item-Trennschärfe; r^2 = quadrierte multiple Korrelation; α_{id} = Cronbach's alpha if item deleted

4.2.6 Teamarbeit

Die vier Subskalen des *Fragebogens zur Arbeit im Team* (FAT) wurden durch Berechnung der Mittelwerte gebildet. In Tabelle 25 sind Mittelwerte und Standardabweichungen aufgeführt. Werte größer als der Mittelwert (= 3,5) sprechen für eine positive Einschätzung der Arbeit im Team, ein geringerer Wert spricht dafür, dass die Arbeit im Team eher negativ eingeschätzt wird. Alle vier Subskalen weisen Werte über 3,5 (von max. sechs) auf, d. h. die Teamarbeit wird allgemein als eher positiv bewertet. Die Skala 'Verantwortungsübernahme' wird mit einem Wert unter vier immer noch positiv eingeschätzt, im Vergleich zu den drei anderen Skalen fällt die Einschätzung jedoch etwas negativer aus.

Tab. 25: **Fragebogen zur Arbeit im Team (FAT)** (n = 327)

	MW* (s)	Bereich
Zusammenhalt	4,04 (1,02)	1-6
Verantwortungsübernahme	3,82 (1,01)	1-6
Zielorientierung	4,38 (0,86)	2-6
Aufgabenbewältigung	4,30 (0,99)	1-6

*Skala 1-6; Mittelwert 3,5; niedrige Werte sind negativ, hohe Werte positiv für die Teamarbeit

In Tabelle 26 sind Reliabilitäten und Item-Trennschärfen der vier Subskalen des FAT dargestellt. Die Reliabilitäten sind als zufriedenstellend bis gut zu bewerten, die Trennschärfen liegen weitgehend über $r_{it-i} = .50$, es gibt jedoch einige Ausreißer, die sogar unter $r_{it-i} = .40$ liegen und damit als unbefriedigend anzusehen sind.

Tab. 26: Reliabilitätsanalyse FAT

Scores	Items (verkürzte Formulierung)	Itemkennwerte ^{*)}					Cronbach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
Zusammenhalt	8. Wir reden offen/ frei miteinander	4,25	1,51	.63	.45	.83	.86
	9. Alle bringen wichtige Infos ins Team ein	4,36	1,46	.55	.41	.84	
	10. Wir fühlen uns untereinander verstanden	4,37	1,20	.69	.54	.83	
	11. Das Team steht im Mittelpunkt	3,15	1,48	.63	.44	.83	
	13. Konkurrenz zwischen Teammitgliedern ist kein Thema	3,29	1,49	.37	.21	.86	
	16. Teammitglieder helfen sich gegenseitig	4,78	1,32	.58	.38	.81	
	17. Keiner versucht, sich auf Kosten anderer in den Vordergrund zu drängen	3,79	1,62	.63	.43	.83	
	24. Wir fühlen uns als ein Team	4,23	1,39	.72	.56	.82	

Scores	Items (verkürzte Formulierung)	Itemkennwerte ^{*)}					Cronbach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
Verantwortungs- übernahme	2. Alle bringen sich gleichermaßen ein	3,11	1,51	.51	.34	.71	.75
	14. Teammitglieder übernehmen Verantwortung	4,27	1,36	.57	.36	.67	
	18. Wir denken über Verbesserungen nach	4,08	1,31	.39	.19	.76	
	23. Jeder fühlt sich für Gesamtergebnis verantwortlich	3,78	1,39	.71	.51	.59	

^{*)} MW = Mittelwert; s = Standardabweichung; r_{it-i} = Item-Trennschärfe; r^2 = quadrierte multiple Korrelation; α_{id} = Cronbach's alpha if item deleted

Fortsetzung Tab. 26: **Reliabilitätsanalyse FAT**

Scores	Items (verkürzte Formulierung)	Itemkennwerte ^{*)}					Cron- bach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
Zielorientierung	1. Ziele unseres Teams sind uns klar	4,80	1,08	.61	.43	.73	.79
	3. Unsere Ziele sind realistisch/ erreichbar	4,40	1,19	.57	.38	.74	
	15. Anforderungen an unsere Arbeitsergebnisse sind klar formuliert	4,10	1,44	.56	.34	.74	
	19. Eigene Identifikation mit Zielen des Teams	4,79	1,10	.50	.29	.76	
	21. Erreichung unserer Ziele ist wichtig für Gesamtorganisation	4,38	1,27	.49	.29	.76	
	22. Wir haben Kriterien zur Bestimmung des Zielerreichungsgrades	3,87	1,33	.47	.26	.76	

Scores	Items (verkürzte Formulierung)	Itemkennwerte ^{*)}					Cron- bach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
Aufgaben- bewältigung	4. Unsere Prioritäten sind klar	4,33	1,35	.52	.28	.74	.77
	6. Teammitglieder kennen ihre Aufgaben	4,51	1,27	.62	.39	.69	
	7. Gute Koordination von Anstrengungen	4,23	1,20	.64	.41	.69	
	20. Rechtzeitiger Infoaustausch	4,14	1,35	.53	.29	.74	

^{*)} MW = Mittelwert; s = Standardabweichung; r_{it-i} = Item-Trennschärfe; r^2 = quadrierte multiple Korrelation; α_{id} = Cronbach's alpha if item deleted

4.2.7 Identifikation mit der Arbeit

In diesem Fragebogen wurden die Items eins bis zehn aufgrund ihrer Polung zunächst umkodiert. müssen Item eins und Item sechs umkodiert werden. Tabelle 27 zeigt eine relativ hohe Zustimmung der Befragten zu Items, die sich auf den Anstrengungsaspekt, d.h. auf das Interesse an der eigenen Arbeit beziehen. Die Items, die die Identifikation mit der Arbeit betonen, fanden im Mittel eine neutrale bis ablehnende Beurteilung (vollständige Darstellung s. Anhang A, Tab. A-27).

Tab. 27: **Involvement-Scale (IS)**

(n = 327)

	MW*(s)	Bereich
Interesse an der Arbeit	2,44 (1,07)	1-7
Arbeit als zentrale Lebensaufgabe	4,54 (1,11)	1-7

* bezogen auf 7er-Skala 1 = stimme vollständig zu bis 7 = stimme gar nicht zu

Reliabilitäten und Trennschärfen der Involvement-Scale sind in Tabelle 28 dargestellt. Während die Subskala `Interesse an der Arbeit` noch eine zufriedenstellende Reliabilität sowie akzeptable Item-Trennschärfen aufweist, ist die Subskala `Arbeit als zentrale Lebensaufgabe` sowohl bzgl. Reliabilität als auch bzgl. der Item-Trennschärfen als unzureichend zu bewerten.

Tab. 28: **Reliabilitätsanalyse IS**

Scores	Items (verkürzte Formulierung)	Itemkennwerte ^{*)}					Cron- bach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
Interesse an der Arbeit	2. Arbeit bedeutet für mich mehr als Geld	2,65	1,45	.47	.24	.72	.73
	4. bin an meiner Arbeit wirklich interessiert	1,92	1,15	.63	.40	.54	
	5. erste Arbeitsstunden vergehen wie im Flug	2,72	1,37	.54	.34	.63	
Arbeit als zentrale Lebensaufgabe	1. sehe meine Arbeit als getrennt von meinem Privatleben an	4,41	1,84	.19	.04	.51	.49
	3. Polizei ist zweite Familie in meinem Leben	4,67	1,86	.41	.19	.29	
	6. die meisten Dinge sind wichtiger als Arbeit	4,36	1,70	.27	.08	.43	
	7. bedeutendste Dinge haben mit Arbeit zu tun	4,75	1,58	.28	.13	.42	

^{*)} MW = Mittelwert; s = Standardabweichung; r_{it-i} = Item-Trennschärfe; r^2 = quadrierte multiple Korrelation; α_{id} = Cronbach's alpha if item deleted

4.2.8 Arbeitszufriedenheit

Tabelle 29 zeigt Mittelwert und Standardabweichung der Skala `Arbeit` des *Fragebogens zur Lebenszufriedenheit*. Im Mittel gaben die Befragten an, eher zufrieden mit ihrer Arbeit zu sein (vollständige Darstellung s. Anhang A, Tab. A-29).

Tab. 29: **Fragebogen zur Lebenszufriedenheit (FLZ) – Skala Arbeit** (n = 327)

	MW (s)	Bereich
Arbeitszufriedenheit	5,27 (0,94)	2-7

*bezogen auf 7er-Skala 1 = sehr unzufrieden bis 7 = sehr zufrieden

Die Reliabilität der Skala ist mit $\alpha = .80$ als gut zu bewerten. Auch die Item-Trennschärfen sind mit Ausnahme weniger Ausreißer unter $r_{it-i} = .45$ gut (Tab. 30).

Tab. 30: **Reliabilitätsanalyse FLZ**

Scores	Items (verkürzte Formulierung)	Itemkennwerte ^{*)}					Cron- bach's α
		MW	s	r_{it-i}	r^2	α_{id}	
FLZ Arbeitszufriedenheit	1. Mit meiner Position bei meiner Arbeitsstelle bin ich ...	5,42	1,39	.65	.46	.75	.80
	2. Wenn ich daran denke, wie sicher mir meine berufliche Zukunft ist, dann ...	5,53	1,41	.57	.37	.77	
	3. Mit den beruflichen Erfolgen, die ich habe, bin ich ...	5,48	1,24	.62	.40	.76	
	4. Mit den Aufstiegsmöglichkeiten, die ich ... habe, bin ich ...	4,15	1,90	.65	.49	.76	
	5. Mit dem Betriebsklima am Arbeitsplatz bin ich ...	5,32	1,38	.42	.19	.80	
	6. Mit dem Ausmaß meiner beruflichen Anforderungen und Belastungen bin ich ...	5,12	1,25	.50	.31	.78	
	7. Mit der Abwechslung im Beruf bin ich ...	5,93	1,01	.37	.23	.80	

^{*)} MW = Mittelwert; s = Standardabweichung; r_{it-i} = Item-Trennschärfe; r^2 = quadrierte multiple Korrelation; α_{id} = Cronbach's alpha if item deleted

4.3 Subgruppenanalysen und Prüfung von Zusammenhängen (Korrelations- und Inferenzstatistik)

4.3.1 Explorative Analysen

Geschlechtervergleiche

Anhand von t-Tests wurde überprüft, ob sich Frauen und Männer hinsichtlich verschiedener Variablen unterscheiden. Da aufgrund sehr unterschiedlicher Gruppengrößen die t-Tests allein nicht aussagekräftig sind, wurden die Effektstärken (d) berechnet.

Es zeigte sich, dass Männer im Schnitt doppelt so viele Jahre im Dienst waren wie ihre weiblichen Kollegen (T (df) = 12,33 (75,77); $p \leq .001$). Eine Effektstärke von 2,15 spricht trotz der unterschiedlichen Gruppengrößen für einen deutlichen Effekt (s. Bortz & Döring, 1995). Hingegen gab es keine signifikanten Geschlechtsunterschiede bzgl. der Anzahl der Tage mit Krankschreibung, der Inanspruchnahme professioneller Hilfe und der mittleren Einschätzung der Belastungsstärke. Die Effektstärken weisen trotzdem diesbezüglich ebenfalls auf kleine Gruppeneffekte hin: Männer schätzten die Stressoren tendenziell als belastender ein, waren aber seltener krank geschrieben (Tab. 31).

Tab. 31: **Geschlechtervergleich: Anzahl der Dienstjahre, Anzahl der Tage mit Krankschreibung, Inanspruchnahme professioneller Hilfe, mittlere Belastungsstärke**

	Männer		Frauen		t-Test		
	n	MW (s)	n	MW (s)	t-Wert	p	ES
Anzahl der Dienstjahre	286	20,59 (8,35)	37	9,82 (4,38)	12,33***	.001	2.15
Anzahl der Tage mit Krankschreibung	283	6,33 (11,76)	36	13,39 (31,97)	-1,31	.197	-.23
Inanspruchnahme professioneller Hilfe	288	1,12 (0,32)	36	1,17 (0,38)	-0,83	.405	-.15
mittlere Belastungsstärke	289	2,99 (0,49)	37	2,87 (0,49)	1,43	.154	.25

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Im Hinblick auf Arbeitszufriedenheit, psychische und physische Belastung sowie die Belastungsskalen polizeilicher Tätigkeiten zeigten sich keinerlei signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen im t-Test. Betrachtet man jedoch die Effektstärken, so werden teilweise kleine Gruppeneffekte hinsichtlich der Belastungsskalen deutlich. Dies zeigte sich insbesondere bei den Skalen 'Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte' und 'Umgang mit Opfern/ Hilflosigkeit'. Diese Skalen wurden tendenziell von Männern als etwas stärker belastend eingeschätzt als von Frauen (Tab. 32).

Tab. 32: **Geschlechtervergleich bzgl. BSI- und Belastungs-Skalen sowie Arbeitszufriedenheit**

	Männer (n = 289)		Frauen (n =37)		t-Test		ES
	MW	(s)	MW	(s)	t-Wert	p	
Angst	0,45	(0,54)	0,44	(0,35)	0,15	.879	.03
Depression	0,27	(0,53)	0,24	(0,46)	0,35	.730	.06
Somatisierung	0,23	(0,47)	0,19	(0,30)	0,50	.618	.09
Belastende Konfrontation mit Personen	2,49	(0,66)	2,35	(0,62)	1,22	.225	.21
Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte	3,10	(0,66)	2,92	(0,66)	1,56	.120	.27
Umgang mit Opfern/ Hilflosigkeit	3,72	(0,65)	3,56	(0,73)	1,35	.177	.24
Anwendung/ Erleben von Gewalt	3,63	(0,72)	3,63	(0,74)	0,01	.991	.00
Überlastung	2,46	(0,62)	2,34	(0,53)	1,12	.263	.20
Arbeitszufriedenheit	5,27	(0,94)	5,25	(0,93)	0,12	.908	.02

*p≤.05 ** p≤.01 *** p≤.001

Weiterhin wurde überprüft, ob Männer und Frauen unterschiedliche 'Besonders belastende Ereignisse' erlebt hatten und ob sie sich hinsichtlich der Anzahl vorgegebener Ereigniskategorien, aus denen sie Ereignisse erlebt hatten, unterschieden (Tab. 33). Es zeigte sich, dass Männer eine höhere Anzahl der vorgegebenen stark belastenden Ereigniskategorien bereits erlebt hatten ($T(df) = 3,418(324); p \leq .001$). Bei Betrachtung der einzelnen Ereignisse fanden sich vorwiegend im Hinblick auf 'Eigene körperliche Verletzung im Dienst' und 'Gefährdung des eigenen Lebens' Gruppenunterschiede – beide

Ereignisse waren häufiger von Männern erlebt worden als von Frauen ($T(df) = 2,364(44,56)$; $p \leq .05$; $T(df) = 2,365(320)$; $p \leq .05$). Abgesehen von 'Umgang mit Leichen' zeigte sich bzgl. aller genannten Ereignisse, dass Männer diese tendenziell häufiger erlebt hatten als Frauen.

Tab. 33: **Geschlechtervergleich bzgl. besonders belastender Ereignisse**

	Männer (n = 287)		Frauen (n = 37)		t-Test t-Wert	p	ES
	MW	(s)	MW	(s)			
Summe erlebter Ereignisse (max. 8)	5,28	(1,52)	4,35	(1,59)	3,48***	.001	.61
Schusswaffengebrauch gegen Personen	0,15	(0,36)	0,08	(0,28)	1,34	.188	.24
eigene körperliche Verletzung im Dienst	0,67	(0,47)	0,46	(0,51)	2,36*	.022	.41
Gefährdung des eigenen Lebens	0,58	(0,49)	0,38	(0,49)	2,37*	.019	.41
Konfrontation mit Schwerverletzten	0,97	(0,18)	0,86	(0,35)	1,73	.091	.30
Überbringen einer Todesnachricht	0,88	(0,33)	0,78	(0,42)	1,32	.193	.23
Umgang mit Leichen	0,99	(0,12)	0,97	(0,16)	0,61	.542	.11
schwere Verletzung eines gut bekannten Kollegen	0,47	(0,50)	0,33	(0,48)	1,61	.114	.28
Suizid eines gut bekannten Kollegen	0,62	(0,49)	0,49	(0,51)	1,61	.108	.28

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Vergleiche bzgl. Schichtdienst

Schließlich wurde überprüft, ob sich im Schichtdienst arbeitende Beamte von anderen hinsichtlich Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden und der Art von Stressoren, die sie als besonders belastend erlebt werden, unterscheiden. Es stellte sich heraus, dass Beamte, die nicht im Schichtdienst tätig sind, mit ihrer Arbeit signifikant zufriedener sind ($T(df) = 4,00$; $p \leq .001$). Weiterhin gaben sie an, den Umgang mit Opfern oder mit eigener Hilflosigkeit sowie mit Überlastung als belastender einzuschätzen ($T(df) = 2,01$; $p \leq .05$; $T(df) = 2,44$; p

$\leq .05$). Wie man anhand der Effektstärken sehen kann, handelt es sich hier um kleine Unterschiede (Tab. 34).

Tab. 34: Vergleich von im Schichtdienst Tätigen und anderen bzgl. BSI- und Belastungs-Skalen sowie Arbeitszufriedenheit

	Schichtdienst				t-Test t-Wert	p	ES
	ja (n = 150)		nein (n = 172)				
	MW	(s)	MW	(s)			
Angst	0,45	(0,47)	0,45	(0,56)	0,09	.928	.01
Depression	0,29	(0,55)	0,26	(0,49)	-0,58	.526	-.06
Somatisierung	0,22	(0,40)	0,24	(0,50)	0,39	.696	.04
Belastende Konfrontation mit Perssonen	2,47	(0,71)	2,48	(0,60)	0,20	.839	.02
Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte	3,10	(0,70)	3,05	(0,63)	-0,63	.533	-.07
Umgang mit Opfern/ Hilflosigkeit	3,62	(0,64)	3,76	(0,66)	2,01*	.045	.22
Anwendung/ Erleben von Gewalt	3,57	(0,78)	3,68	(0,66)	1,42	.157	.16
Überlastung	2,35	(0,60)	2,52	(0,61)	2,44*	.015	.27
Arbeitszufriedenheit	5,05	(0,98)	5,46	(0,86)	4,00***	.001	.44

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Tabelle 35 zeigt die Ergebnisse eines t-Tests zur Untersuchung von Unterschieden hinsichtlich des Erlebens besonders belastender Ereignisse in Abhängigkeit von der Tätigkeit im Schichtdienst. Es zeigte sich, dass im Schichtdienst tätige Personen eine höhere Anzahl der angegebenen stark belastenden Ereigniskategorien bereits erlebt hatten als solche, die nicht im Schichtdienst tätig waren ($T(df) = -2,088(324); p \leq .05$). Abgesehen von der eigenen Verletzung im Dienst, die von Beamten im Schichtdienst häufiger erlebt wurde ($T(df) = -2,014(318,52); p \leq .05$), gab es keine weiteren Unterschiede zwischen beiden Gruppen.

Tab. 35: Vergleich von im Schichtdienst Tätigen und anderen bzgl. besonders belastender Ereignisse

	Schichtdienst				t-Test t-Wert	p	ES
	ja (n = 150)		nein (n = 172)				
	MW	(s)	MW	(s)			
Summe erlebter Ereignisse (max. 8)	5,38	(1,60)	5,02	(1,51)	-2,09*	.038	-.23
Schusswaffengebrauch gegen Personen	0,17	(0,38)	0,13	(0,34)	-1,00	.317	-.11
eigene körperliche Verletzung im Dienst	0,70	(0,46)	0,59	(0,49)	-2,01*	.045	-.22
Gefährdung des eigenen Lebens	0,59	(0,49)	0,53	(0,50)	-1,05	.293	-.12
Konfrontation mit Schwerverletzten	0,97	(0,18)	0,94	(0,23)	-1,04	.300	-.12
Überbringen einer Todesnachricht	0,89	(0,32)	0,85	(0,36)	-0,95	.341	-.11
Umgang mit Leichen	0,99	(0,12)	0,98	(0,13)	-0,29	.771	-.03
schwere Verletzung eines gut bekannten Kollegen	0,51	(0,50)	0,41	(0,49)	-1,73	.085	-.19
Suizid eines gut bekannten Kollegen	0,61	(0,49)	0,61	(0,49)	0,15	.879	.02

*p≤.05 ** p≤.01 *** p≤.001

Vergleiche bzgl. Dienstfunktion

Wie aus Tabelle 36 hervorgeht, unterschieden sich Beamte mit Führungsfunktion signifikant in ihrer Arbeitszufriedenheit von solchen mit einer Funktion als Sachbearbeiter ($T = 8,394$; $p \leq .001$). Sie gaben an, im Mittel 'zufrieden' zu sein, während Personen mit Sachbearbeiterfunktion sich als 'eher zufrieden' beschrieben. Darüber hinaus schätzten Beamte in Führungsfunktion 'Anwendung/ Erleben von Gewalt' als stärker belastend ein als Sachbearbeiter ($T = 2,06$; $p \leq .05$), wohingegen letztere die Belastung durch 'Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte' höher einschätzten ($T = -2,14$; $p \leq .05$). Hinsichtlich des individuellen psychischen und somatischen Wohlbefindens zeigten sich keinerlei Gruppenunterschiede.

Tab. 36: Vergleich von Beamten mit Führungs- bzw. Sachbearbeiterfunktion bzgl. Angst, Depression, Somatisierung, Belastungsskalen und Arbeitszufriedenheit

	Führungs- funktion (n = 117)		Sachbearbeiter- funktion (n = 180)		t-Test t-Wert	p	ES
	MW	(s)	MW	(s)			
Angst	0,39	(0,49)	0,50	(0,55)	-1,77	.078	-.21
Depression	0,26	(0,56)	0,29	(0,50)	-0,61	.543	-.07
Somatisierung	0,21	(0,44)	0,24	(0,47)	-0,69	.490	-.08
Belastende Konfrontation mit Personen	2,47	(0,62)	2,48	(0,69)	-0,11	.915	-.01
Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte	2,97	(0,60)	3,13	(0,69)	-2,14*	.033	-.25
Umgang mit Opfern/ Hilflosigkeit	3,77	(0,65)	3,64	(0,68)	1,66	.099	.20
Anwendung/ Erleben von Gewalt	3,73	(0,65)	3,56	(0,78)	2,06*	.040	.24
Überlastung	2,37	(0,61)	2,46	(0,61)	-1,34	.183	-.16
Arbeitszufriedenheit	5,76	(0,68)	4,96	(0,96)	8,39***	.001	1.00

*p≤.05 ** p≤.01 *** p≤.001

Zusammenhänge mit Alter

Anhand einer Korrelation wurde der Zusammenhang zwischen Alter und der Anzahl der Dienstjahre überprüft (Tab. 37). Die Korrelation erwies sich als stark, was für eine hohe Redundanz der beiden Variablen spricht. Das Alter korreliert darüber hinaus gering mit der Inanspruchnahme professioneller Hilfe und der mittleren Belastungsstärke. Von der Tendenz her nehmen sowohl das Inanspruchnahmeverhalten als auch die mittlere eingeschätzte Belastungsstärke mit dem Alter zu. (Da 'Inanspruchnahmeverhalten' ein dichotomes Item ist, wurde hier der Korrelationskoeffizient Spearman's Rho berechnet, der hier aber den gleichen Wert hat wie der Koeffizient nach Pearson.) Hinsichtlich der Psychopathologiewerte zeigte sich bei höherem Alter eine Tendenz zu mehr Somatisierung; keinerlei Zusammenhänge bestanden mit Angst und Depression. Auch die Arbeitszufriedenheit scheint bei höherem Alter tendenziell etwas höher zu sein.

Tab. 37: Korrelationen (nach Pearson) zwischen Alter und Anzahl der Dienstjahre, Anzahl der Tage mit Krankschreibung im letzten Jahr, Inanspruchnahme professioneller Hilfe sowie mittlere Belastungsstärke, Psychopathologie und Arbeitszufriedenheit

	Alter
Anzahl der Dienstjahre (n = 322)	.90**
Anzahl der Tage mit Krankschreibung (n = 318)	-.06
Inanspruchnahme professioneller Hilfe (n = 323)	.14*
mittlere Belastungsstärke (n = 325)	.15**
Angst	.05
Depression	.04
Somatisierung	.17**
Arbeitszufriedenheit	.11*

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Zusammenhänge der Belastungsskalen untereinander

Die Belastungsskalen wurden untereinander sowie mit der Gesamtbelastung (‘mittlere Belastungsstärke’ = Mittelwert über alle Items der *Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten*) korreliert. Es zeigten sich hohe Korrelationen aller Subskalen mit der Skala für die Gesamtbelastung. Während alle übrigen Interkorrelationen vergleichsweise hoch waren ($r = .42$ bis $.62$), erwies sich der Zusammenhang zwischen der Skala ‘Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte’ und den Skalen ‘Überlastung’, ‘Umgang mit Opfern/ Hilflosigkeit’ und ‘Anwendung/ Erleben von Gewalt’ als deutlich geringer ($r = .37$; $r = .30$; $r = .27$) (Tab. 38).

Tab. 38: **Interkorrelationen der Belastungsskalen** (n = 327)

Skalen	F1	F2	F3	F4	F5
F1 Belastende Konfrontation mit Personen					
F2 Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte	.43**				
F3 Umgang mit Opfern/ Hilflosigkeit	.50**	.30**			
F4 Anwendung/ Erleben von Gewalt	.57**	.27**	.62**		
F5 Überlastung	.48**	.37**	.41**	.42**	
Gesamtscore	.84**	.68**	.76**	.75**	.64**

Pearson r, **p≤.01

Zusammenhänge zwischen Belastungsskalen und Psychopathologie

Zur Überprüfung der Zusammenhänge der unterschiedlichen Belastungsskalen polizeilicher Tätigkeiten mit den Psychopathologiewerten und der Arbeitszufriedenheit wurden Korrelationen berechnet (Tab. 39). Es zeigten sich positive signifikante Korrelationen der Skalen 'Belastende Konfrontation mit Personen', 'Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte' sowie 'Überlastung' mit den Skalen Angst, Depression und Somatisierung (r = .15 bis .29). Negative Zusammenhänge wiesen die beiden erstgenannten Belastungsskalen mit der Arbeitszufriedenheit auf. Geringere Arbeitszufriedenheit scheint demnach mit stärkerem Belastungsempfinden durch Konfrontation mit bestimmten Personengruppen sowie durch Polizeiorganisation und interpersonelle Konflikte einherzugehen.

Dagegen korrelieren die Skalen 'Umgang mit Opfern/ Hilflosigkeit' sowie 'Anwendung/ Erleben von Gewalt' nur gering mit Depression und Somatisierung und gar nicht mit der Arbeitszufriedenheit. Geringe signifikante Korrelationen bestehen zwischen den beiden genannten Belastungsskalen und der Skala 'Angst'.

Tab. 39: Korrelationen (nach Pearson) der Belastungsskalen mit Depression, Angst, Somatisierung und Arbeitszufriedenheit (n = 327)

	Depression	Angst	Somatisierung	Arbeitszufriedenheit
Belastende Konfrontation mit Personen	.20**	.28**	.19**	-.14**
Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte	.29**	.22**	.26**	-.35**
Umgang mit Opfern/ Hilflosigkeit	.10	.18**	.13*	-.08
Anwendung/Erleben von Gewalt	.04	.14*	.11	.02
Überlastung	.15**	.18**	.16**	-.10

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001

Tabelle 40 gibt einen Überblick über Korrelationen zwischen den Kompetenzerwartungen und den Copingskalen mit den unterschiedlichen Skalen zur Belastungsmessung (Belastungsskalen, `Angst`, `Depression`, `Somatisierung`, `Arbeitszufriedenheit`). Die höchsten Zusammenhänge mit den Belastungsmaßen zeigten sich bzgl. der Stressverarbeitungsskala `Gedankliche Weiterbeschäftigung`. Auch die Skala `Pharmakaeinnahme` wies hohe Korrelationen mit Angst, Depression und Somatisierung auf. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass diese Art der Bewältigung nur sehr selten als in Frage kommende Möglichkeit angegeben wurde und die Korrelation dadurch ein verzerrtes Bild gibt. Generalisierte Kompetenzerwartungen wiesen einen negativen Zusammenhang mit den Belastungsskalen `Konfrontation mit Personen`, `Anwendung/ Erleben von Gewalt` und `Überlastung` auf, d.h., dass Personen, die wenig Zutrauen in die eigenen Kompetenzen hatten, entsprechende Situationen als belastender wahrnahmen als andere.

Tab. 40: Korrelationen (nach Pearson) der Moderatorfaktoren mit Maßen der Belastung

(n = 327)

Moderatoren	Belastung								
	Depression	Angst	Soma- tisierung	Konfron- tation mit Personen	Polizei- organi- sation	Umgang mit Opfern	Anwendung / Erleben von Gewalt	Überlastung	Arbeitszu- friedenheit
SVF – gedankliche Weiterbeschäftigung	.279**	.247**	.205**	.356**	.296**	.265**	.300**	.277**	-.151**
SVF – Situations- kontrollversuche	-.191**	-.188**	-.151**	-.118*	-.088	.015	.014	-.074	.166**
SVF – positive Selbstinstruktion	-.076	-.052	-.085	.027	.051	.114*	-.024	.019	.093
SVF – Bedürfnis nach sozialer Unterstützung	-.096	-.021	-.091	.068	.069	.030	.142**	.166**	.005
SVF – Herunterspielen	-.148**	-.165**	-.119*	-.149**	-.091	-.097	-.150**	-.180**	.109*
SVF – Pharmaka- Einnahme	.360**	.391**	.468**	.192**	.226**	.210**	.158**	.079	-.220**
Kompetenz- erwartungen	-.106	-.144**	-.099	-.263**	-.136*	-.193**	-.247**	-.222**	.183**

Zusammenhänge zwischen Belastung und Coping

Weiterhin sollten die Zusammenhänge der sechs hier erfassten Copingstrategien mit der mittleren eingeschätzten Belastungsstärke (‘mittlere Belastungsstärke’) sowie mit der tatsächlich empfundenen Belastung überprüft werden. Für die tatsächlich empfundene Belastung (‘globale Belastung’) wurde der Mittelwert über die Skalen ‘Angst’, ‘Depression’ und ‘Somatisierung’ gebildet.

Personen, die als häufige Verarbeitungsstrategie ‘Gedankliche Weiterbeschäftigung’ oder auch ‘Pharmakaeinnahme’ angaben, schätzten die Belastungsstärke der Stressoren im Mittel als hoch ein. Dagegen zeigte sich ein negativer Zusammenhang der Einschätzung der mittleren Belastungsstärke mit der Skala ‘Herunterspielen durch Vergleich mit anderen’. Dies spricht für eine Tendenz, Belastungen als geringer einzuschätzen, wenn man selbst dazu neigt, Probleme herunterzuspielen (Tab. 41).

Tabelle 41 zeigt darüber hinaus die Korrelationen zwischen Copingsskalen und der tatsächlich empfundenen Belastung (‘globale Belastung’). Der stärkste positive Zusammenhang findet sich hier mit ‘Pharmakaeinnahme’. Ebenso wie bzgl. der eingeschätzten Belastungsstärke zeigte sich, dass ‘Gedankliche Weiterbeschäftigung’ mit einem höheren Belastungserleben einhergeht. Hingegen scheinen sich Personen, die häufig ‘Situationskontrollversuche’ oder ‘Herunterspielen durch Vergleich mit anderen’ als Bewältigungsmöglichkeit nutzten, weniger belastet zu fühlen.

Tab. 41: **Korrelationen (nach Pearson) zwischen der mittleren eingeschätzten Belastung (‘mittlere Belastungsstärke’) sowie der tatsächlich empfundenen Belastung mit den Skalen der Stressverarbeitung** (n = 327)

	mittlere Belastungsstärke	globale Belastung
SVF – gedankliche Weiterbeschäftigung	.40**	.28**
SVF – Situationskontrollversuche	-.08	-.20**
SVF- positive Selbstinstruktion	.06	-.08
SVF – Bedürfnis nach sozialer Unterstützung	.10	-.08
SVF – Herunterspielen durch Vergleich mit anderen	-.16**	-.17**
SVF – Pharmakaeinnahme	.27**	.47**

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001

Zusammenhänge zwischen positiven Aspekten des Polizeiberufs, Psychopathologie und Arbeitszufriedenheit

Zunächst wurde der Mittelwert über alle Items des *Fragebogens zur Attraktivität des Polizeiberufs* gebildet (mittlere Attraktivität über alle Items). Wie aus Tabelle 42 ersichtlich, zeigten sich die deutlichsten Zusammenhänge mit der Arbeitszufriedenheit. Je stärker die Arbeit bei der Polizei von den Befragten mit Aspekten wie 'Berufliche Sicherheit', 'Eigeninitiative' oder 'Herausforderung' verknüpft wurde, desto höher schien auch ihre Arbeitszufriedenheit zu sein. Geringere Korrelationen zeigten sich mit den Psychopathologiewerten: Je höher die berufliche Sicherheit oder das Ansehen eingeschätzt wurden, desto geringer die Werte für 'Angst', 'Depression' und 'Somatisierung'. Darüber hinaus schien die Attraktivität des Polizeiberufs vorwiegend (negativ) mit Depression, nicht aber mit Angst und Somatisierung in einem Zusammenhang zu stehen.

Tab. 42: **Korrelationen (nach Pearson) positiver Aspekte des Polizeiberufs mit Depression, Angst, Somatisierung und Arbeitszufriedenheit** (n = 327)

	Depression	Angst	Somatisierung	Arbeits- zufriedenheit
Flexibilität/ Abwechslung	-.057	.012	-.047	.116*
Zusammengehörigkeit/ Helfen	-.128*	-.044	-.102	.246**
Berufliche Sicherheit/ Ansehen	-.207**	-.158**	-.132*	.383**
Herausforderung	-.083	-.031	-.015	.342**
Eigeninitiative	-.153**	-.099	-.039	.377**
mittlere Attraktivität über alle Items	-.173**	-.078	-.099	.364**

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001

Zusammenhänge zwischen Arbeits-Involvement, Teamarbeit und Arbeitszufriedenheit

In Tabelle 43 sind die Korrelationen zwischen 'Arbeitszufriedenheit', gemessen durch den *Fragebogen zur Lebenszufriedenheit*, und den Subskalen des *Fragebogens zur Arbeit im Team* sowie den Subskalen der *Involvement-Skala* dargestellt. Es zeigte sich, dass das Arbeits-Involvement in nahezu keinem Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit steht,

die Teamarbeit dagegen deutlich. Hier zeigten sich die höchsten Korrelationen mit den FAT-Skalen 'Zusammenhalt' und 'Zielorientierung'.

Tab. 43: **Korrelationen (nach Pearson) der Arbeitszufriedenheit mit dem Fragebogen zur Arbeit im Team und der Involvement-Skala** (n = 327)

	FLZ – Arbeitszufriedenheit
FAT – Zusammenhalt	.480**
FAT – Verantwortungsübernahme	.421**
FAT – Zielorientierung	.450**
FAT – Aufgabenbewältigung	.441**
IS – Interesse an der Arbeit	-.015
IS – Arbeit als zentrale Lebensaufgabe	-.067

Cluster von Belastungen

Explorativ sollte überprüft werden, ob sich unterschiedliche Belastungscluster finden lassen. Dies erfolgte durch eine Clusterzentrenanalyse mit den Belastungsskalen sowie den Skalen des *Brief Symptom Inventory* ('Angst', 'Depression' und 'Somatisierung') (Tab. 44).

Um ein „Risikocluster“ identifizieren zu können, wurde eine Analyse mit drei Clustern durchgeführt. Diese ließen sich gut voneinander abgrenzen: Cluster 1 und 3 sind sich bzgl. der Psychopathologiewerte recht ähnlich: Dies wird durch eine relativ geringe Distanz zwischen den beiden Clustern deutlich (Euklidische Distanz: 1,699). Beide unterscheiden sich aber deutlich von Cluster 2 (Euklidische Distanzen: 2,199 bis 2,964). Die kleine Gruppe von 27 Personen in Cluster zwei hat sowohl hinsichtlich der Belastungseinschätzung als auch hinsichtlich der Psychopathologie höhere Werte als Personen in den beiden anderen Clustern. Sowohl die Skalen des *Brief Symptom Inventory* als auch die Belastungsskalen 'Belastende Konfrontation mit Personen' und 'Anwendung/ Erleben von Gewalt' erlauben eine gute Trennung zwischen den Clustern. Die F-Werte der übrigen Belastungsskalen sind zwar signifikant, jedoch deutlich geringer als die der anderen Skalen, was bedeutet, dass sie nicht mehr ganz so gut zwischen den unterschiedlichen Clustern differenzieren.

Tab. 44: Clusterzentrenanalyse – Belastungsskalen und BSI-Skalen (n = 325)

	Cluster		Cluster			F	Signifikanz
	Mittel der Quadrate	df	1 n = 154	2 n = 27	3 n = 144		
BSI - Angst	21,81	2	0	2	0	158,67	.001
BSI - Somatisierung	16,19	2	0	1	0	150,13	.001
BSI - Depression	21,39	2	0	1	0	158,13	.001
Belastende Konfrontation mit Personen	27,55	2	2,82	2,96	2,01	107,68	.001
Anwendung/ Erleben von Gewalt	35,16	2	4,06	3,99	3,11	115,28	.001
Überlastung	18,12	2	3	3	2	68,76	.001
Umgang mit Opfern/ Hilflosigkeit	24,89	2	4,03	4,15	3,26	89,89	.001
Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte	16,88	2	3,30	3,67	2,74	49,61	.001

Im Folgenden werden Charakteristika der 27 Personen des „Risikoclusters“ (Cluster 2) berichtet (s. auch Anhang A, Tab. A-44 I): Alle Beamten dieses Clusters sind männlich. Sie sind geringfügig älter und etwas länger im Dienst als die Gesamtgruppe (42,6 vs. 38,9 J.; 19,4 vs. 21,7 J.). 25,9 % dieser Gruppe gaben an, bereits einmal professionelle Hilfe in Anspruch genommen zu haben (Gesamtstichprobe: 12,2 %). Über die Hälfte der Betroffenen hat eine Sachbearbeiterfunktion inne (55,6%). Sie gaben darüber hinaus häufiger an, einige der besonders belastenden Ereignisse erlebt zu haben, wie z.B. `Schusswaffengebrauch gegen Personen´ (18,5 vs. 14,4%), `Eigene körperliche Verletzung im Dienst´ (74,1 vs. 63,6%) und `Suizid eines bekannten Kollegen´ (74,1 vs. 60,6%) (Tab. 44 II).

Weiterhin wurde die psychosomatische Belastung für diese kleine Untergruppe („Risikocluster“) überprüft. In Tabelle 45 sind Mittelwerte, Standardabweichungen und Angaben über den Prozentanteil der Personen mit T-Werten größer gleich 60 und größer gleich 70 für `Angst`, `Depression` und `Somatisierung` aufgeführt. Die 27 Personen des „Risikoclusters“ stuften sich selbst mit Mittelwerten, die jeweils etwa einen Skalenpunkt über der Gesamtstichprobe liegen (vgl. Tab. 23), als deutlich belastet ein. Auffällig ist insbesondere die Skala `Angst`, auf der sich fast 80% der 27 Personen selbst als deutlich belastet ($T \geq 70$) einordneten.

Tab. 45: **Angst, Depression, Somatisierung im „Risikocluster“** (n = 27)

	MW* (s)	Bereich	T-Werte	
			≥ 60	≥ 70
Angst	1,66 (0,66)	1-3	100%	77,7%
Depression	1,48 (0,87)	0-4	88,3%	48,1%
Somatisierung	1,29 (0,82)	0-3	74,1%	51,8%

* bezogen auf 5er-Skala 0 = gar nicht bis 4 = sehr stark

Schließlich wurde anhand einer einfaktoriellen Varianzanalyse überprüft, ob sich Personen mit unterschiedlicher Clusterzugehörigkeit hinsichtlich ihrer Stressverarbeitungsstrategien, ihrer Arbeitszufriedenheit und ihrer generalisierten Kompetenzerwartungen unterscheiden (Tab. 46). Wegen der unterschiedlichen Clustergrößen wurde jeweils die Effektstärke Eta berechnet (vgl. Cohen, 1988). Große Effekte zeigten sich hinsichtlich der Stressverarbeitungsstrategien `Gedankliche Weiterbeschäftigung` und `Pharmakaeinnahme`: Beides sind eher passive Wege der Verarbeitung und diese wurden häufiger von Beamten angewendet, die dem „Risikocluster“ (Cluster 2) angehören. Ein mittlerer Effekt zeigte sich auch bzgl. der Arbeitszufriedenheit, die in Cluster 2 deutlich geringer ausfiel als in den beiden anderen Clustern. Hinsichtlich der generalisierten Kompetenzerwartungen zeigte sich ein mittlerer Effekt für den Unterschied zwischen Cluster 1 und 3 – Personen aus Cluster 3 hatten die höchsten Kompetenzerwartungen.

Tab. 46: Vergleich der Belastungscluster hinsichtlich generalisierter Kompetenzerwartungen, Arbeitszufriedenheit und Stressverarbeitung (n = 325)

Abhängige Variablen	Cluster 1 (n = 154)		Cluster 2 (n = 27)		Cluster 3 (n = 144)		F	p	signif. Diff.** *	η^2
	MW	s	MW	s	MW	s				
GEK - Generalisierte Kompetenzerwartungen	2,76	0,43	2,79	0,39	2,96	0,36	9,66	.001	3 < 1	0,06
FLZ - Arbeitszufriedenheit	5,31	0,91	4,50	1,11	5,35	0,87	10,38	.001	2 < 1, 3	0,06
SVF - Gedankliche Weiterbeschäftigung	2,94	0,84	3,53	1,08	2,53	0,78	19,85	.001	1, 3 < 2	0,11
SVF – Situationskontrollversuche	3,95	0,53	3,78	0,66	3,99	0,64	1,45	.236	n.s.	0,01
SVF – positive Selbstinstruktion	4,02	0,66	3,90	0,57	3,90	0,75	1,16	.314	n.s.	0,01
SVF – Bedürfnis nach sozialer Unterstützung	3,44	0,71	2,99	0,85	3,27	0,71	5,28	.006	2 < 1	0,03
SVF – Herunterspielen durch Vergleich mit anderen	3,00	0,65	2,90	0,75	3,17	0,67	3,30	.038	n. s.	0,02
SVF - Pharmakaeinnahme	1,21	0,30	1,70	0,63	1,17	0,29	28,55	.001	1, 3 < 2	0,15

MW = Mittelwert, s = Standardabweichung, n. s. = nicht signifikant
Einfaktorielle Varianzanalyse (Scheffé Test) mit Programm SPSS

Prädiktion von Arbeitszufriedenheit, Angst, Depression und Somatisierung

Weiterhin sollte überprüft werden, durch welche Prädiktoren die Varianz in Arbeitszufriedenheit, Angst, Depression und Somatisierung am besten aufgeklärt werden kann. Zu diesem Zweck wurden verschiedene, schrittweise multiple Regressionen durchgeführt.

In Tabelle 47 sind die Korrelationen zwischen den möglichen Moderatorvariablen und den abhängigen Variablen `Angst`, `Depression`, `Somatisierung` und `Arbeitszufriedenheit` dargestellt. Als mögliche Prädiktoren gingen die Variablen in die Regressionen ein, die mindestens zu .20 mit der jeweiligen abhängigen Variablen korrelierten. Die beiden Stressverarbeitungsskalen `Pharmakaeinnahme` und `Situationskontrollversuche` wurden nicht in die Regressionen einbezogen, da hier aufgrund eines sehr geringen Antwortrange Boden- bzw. Deckeneffekte zu erwarten waren. Multikollinearität konnte durch Überprüfung der Toleranzen der aufgenommenen Variablen ausgeschlossen werden (Toleranzen $\geq .70$).

Von den Stressverarbeitungsstrategien wies lediglich die Skala `Gedankliche Weiterbeschäftigung` einen bedeutsamen Zusammenhang mit Angst, Depression und Somatisierung auf. Vergleichsweise hohe Zusammenhänge mit den Kriterien wiesen auch die Skalen zur Arbeit im Team auf. Durchgängig zeigte sich hier bei geringer Einschätzung von Teamattributen und Attraktivität einzelner Aspekte eine Tendenz zu höheren Psychopathologiewerten und weniger Arbeitszufriedenheit. Von den Belastungsskalen scheint `Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte` am stärksten mit `Angst`, `Depression`, `Somatisierung` und `Arbeitszufriedenheit` zusammenzuhängen. `Belastende Konfrontation mit Personen` steht lediglich in deutlichem Zusammenhang mit höheren Angst- und Depressionswerten. Positive Aspekte der Arbeit hängen vergleichsweise hoch mit Arbeitszufriedenheit und nur relativ gering mit Psychopathologiewerten zusammen.

Tab. 47: Korrelationen (nach Pearson) der Moderatorfaktoren mit Psychopathologiewerten und Arbeitszufriedenheit (n = 327)

Moderatoren	Belastung			
	Depression	Angst	Somatisierung	Arbeitszufriedenheit
SVF – gedankliche Weiterbeschäftigung	.28	.25	.21	-.15
SVF – positive Selbstinstruktion	-.08	-.05	-.09	.09
SVF – Bedürfnis nach sozialer Unterstützung	-.10	-.02	-.09	.01
SVF – Herunterspielen	-.15	-.17	-.12	.11
Generalisierte Kompetenzerwartungen	-.11	-.14	-.10	.18
FAT – Zusammenhalt	-.22	-.24	-.25	.48
FAT – Verantwortungsübernahme	-.23	-.18	-.16	.42
FAT – Zielorientierung	-.39	-.26	-.24	.45
FAT – Aufgabenbewältigung	-.34	-.29	-.27	.44
IS – Interesse an der Arbeit	.03	.01	-.01	-.02
IS – Arbeit als zentrale Lebensaufgabe	.03	.01	-.02	-.07
Belastende Konfrontation mit Personen	.20	.28	.19	-.14
Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte	.29	.22	.26	-.35
Umgang mit Opfern/ Hilflosigkeit	.10	.18	.13	-.08
Anwendung/ Erleben von Gewalt	.04	.14	.11	.02
Überlastung	.15	.18	.16	-.10
Flexibilität/ Abwechslung	-.06	.01	-.05	.12
Zusammengehörigkeit/ Helfen	-.13	-.04	-.10	.25
Berufliche Sicherheit	-.21	-.16	-.13	.38
Herausforderung	-.08	-.03	-.02	.34
Eigeninitiative	-.15	-.10	-.04	.38

In die Regressionsanalyse zur Aufklärung der Varianz in 'Arbeitszufriedenheit' wurden die vier Skalen des *Fragebogens zur Arbeit im Team*, vier Skalen des *Fragebogens zur Attraktivität des Polizeiberufs* sowie die Belastungsskala 'Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte' aufgenommen (Tab. 48). Von diesen gingen fünf Variablen in das Modell ein und erklärten 42% der Varianz von Arbeitszufriedenheit. Die übrigen Variablen wurden aufgrund ihres zu geringen Erklärungswerts ausgeschlossen. Den größten Erklärungsbeitrag lieferten 'Zusammenhalt' ($\beta = .34$; $p \leq .001$) und 'Eigeninitiative' ($\beta = .14$; $p \leq .05$). Ein negatives Beta-Gewicht von 'Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte' ($\beta = -.25$; $p \leq .001$) verdeutlicht einen negativen Zusammenhang zwischen der mit diesem Faktor verbundenen subjektiv empfundenen Belastungsstärke und der Arbeitszufriedenheit.

Tab. 48: **schrittweise multiple Regression zur Prädiktion von Arbeitszufriedenheit**
(n = 327)

	Prädiktor	B	SE	Beta	T	p	R²
Arbeits- zufrieden- heit	Konstante	3,30	.34		9,65	.001	.42
	Zusammenhalt	0,31	0,04	.34	7,46	.001	
	Eigeninitiative	0,16	0,07	.14	2,48	.014	
	Polizeiorga- nisation & interpersonelle Konflikte	-0,36	0,06	-.25	-5,74	.001	
	Berufliche Sicherheit	0,25	0,07	.20	3,80	.001	
	Heraus- forderung	0,14	0,07	.11	2,02	.044	

schrittweise, lineare multiple Regression; N = 327
von 9 UVs wurden 4 ausgeschlossen: Zielorientierung, Verantwortungsübernahme, Aufgabenbewältigung (FAT),
Zusammengehörigkeit/ Helfen

Eine schrittweise multiple Regression mit drei Skalen aus dem *Fragebogen zur Arbeit im Team*, zwei der Belastungsskalen und der Stressverarbeitungsskala 'Gedankliche Weiterbeschäftigung' führte zur Aufklärung von 17% der Varianz in 'Angst' (Tab. 49). Von den sechs Ausgangsvariablen wurden drei in die Gleichung aufgenommen: Die Skala 'Aufgabenbewältigung' wies das höchste Beta-Gewicht auf ($\beta = -.25$; $p \leq .001$), gefolgt von der Belastungsskala 'Belastende Konfrontation mit Personen' ($\beta = .23$; $p \leq .001$) und der Stressverarbeitungsskala 'Gedankliche Weiterbeschäftigung' ($\beta = .12$; $p \leq .05$). Das negative Beta-Gewicht der Skala 'Aufgabenbewältigung' macht deutlich, dass eine negative Einschätzung der Aufgabenbewältigung im Team mit größerer Angst einhergeht.

Tab. 49: **schrittweise multiple Regression zur Prädiktion von Angst** (n =326)

	Prädiktor	B	SE	Beta	T	p	R²
Angst	Konstante	0,37	0,18		2,11	.035	.17
	Aufgaben- bewältigung	-0,13	0,03	-.25	-4,85	.001	
	Belastende Konfrontation mit Personen	0,18	0,04	.23	4,13	.001	
	Gedankliche Weiter- beschäftigung	0,07	0,03	.12	2,17	.031	

schrittweise, lineare multiple Regression; N = 326
 von 6 UVs wurden 3 ausgeschlossen: Zusammenhalt, Zielorientierung (FAT), Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte

Eine Regression zur Aufklärung der Varianz in `Depression` wurde mit den Skalen aus dem *Fragebogen zur Arbeit im Team*, zwei Belastungsskalen und der Stressverarbeitungsstrategie `Gedankliche Weiterbeschäftigung` durchgeführt. Die drei Skalen `Zielorientierung`, `Gedankliche Weiterbeschäftigung` und `Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte` führten zu einer Varianzaufklärung von 22%, die vier übrigen wurden aufgrund ihres zu geringen Erklärungsbeitrags ausgeschlossen (Tab. 50). Die Skala `Zielorientierung` leistete den bedeutsamsten Beitrag ($\beta = -.32$; $p \leq .001$). Das negative Beta-Gewicht weist darauf hin, dass eine geringe Einschätzung der Zielorientierung im Team mit höheren Depressionswerten einhergeht.

Tab. 50: **schrittweise multiple Regression zur Prädiktion von Depression** (n = 325)

	Prädiktor	B	SE	Beta	T	p	R²
Depression	Konstante	0,45	0,21		2,08	.038	.22
	Zielorientierung	-0,19	0,03	-.32	-6,24	.001	
	Gedankliche Weiterbeschäftigung	0,11	0,03	.18	3,47	.001	
	Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte	0,12	0,04	.15	2,92	.004	

schrittweise, lineare multiple Regression; N = 325

von 7 UVs wurden 4 ausgeschlossen: Zusammenhalt, Verantwortungsübernahme, Aufgabenbewältigung (FAT), Belastende Konfrontation mit Personen (Belastungsskala)

In einer schrittweisen multiplen Regression mit insgesamt fünf Variablen ließen sich lediglich 13% der Varianz in `Somatisierung` durch die drei Variablen `Aufgabenbewältigung`, `Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte` und `Gedankliche Weiterbeschäftigung` erklären (Tab. 51). Die Skala des *Fragebogens zur Arbeit im Team* `Aufgabenbewältigung` wies das höchste Betagewicht auf. Dies weist durch sein negatives Vorzeichen außerdem darauf hin, dass eine geringe Einschätzung gemeinsamer Aufgabenbewältigung im Team mit höheren Somatisierungswerten einhergeht.

Tab. 51: **schrittweise multiple Regression zur Prädiktion von Somatisierung** (n =326)

	Prädiktor	B	SE	Beta	T	p	R²
Somati- sierung	Konstante	0,07	0,18		0,40	.69	.13
	Aufgaben- bewältigung	-0,09	0,03	-.20	-3,74	.001	
	Polizeiorgani- sation & interpersonelle Konflikte	0,13	0,04	.18	3,30	.001	
	Gedankliche Weiter- beschäftigung	0,06	0,03	.11	2,07	.039	

schrittweise, lineare multiple Regression; N = 326
von 5 UVs wurden 2 ausgeschlossen: Zusammenhalt, Zielorientierung (FAT)

4.3.2 Hypothesenprüfung

Hypothese 1a): Beamte im Schichtdienst sind mit ihrer Arbeit weniger zufrieden als nicht im Schichtdienst Tätige.

Hypothese 1b): Beamte in Führungspositionen sind mit ihrer Arbeit zufriedener als andere.

Zur Überprüfung dieser Hypothesen wurde eine Varianzanalyse mit Korrektur für unterschiedliche Gruppengrößen (angepasstes Modell, Quadratsumme Typ III) durchgeführt (Tab. 52). Um einen möglichen Alterseffekt zu kontrollieren, wurde die Kovariate Alter eingefügt. Als unabhängige Variablen gingen das dichotome Merkmal 'Schichtdienst' und die drei Tätigkeitsfelder 'Verwaltung/ Stab/ Führung', 'Streifendienst' und 'Ermittlungsdienst' ein. Die übrigen Tätigkeitsfelder wurden aufgrund zu geringer Zellenbesetzung nicht berücksichtigt. Da eine hohe Korrelation zwischen 'Alter' und 'Anzahl der Dienstjahre' vorlag, schien es aufgrund redundanter Informationen nicht sinnvoll, Dienstjahre als zusätzliche Variable mit zu untersuchen (s. Tab. 37).

Es zeigten sich keinerlei Haupt- oder Interaktionseffekte, d.h. es gab unabhängig davon, in welchem Tätigkeitsfeld die Beamten arbeiteten und unabhängig davon, ob sie im Schichtdienst arbeiteten, oder nicht, keine Unterschiede hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit (Tab. 52).

Tab. 52: **bivariate Varianzanalyse: AV Arbeitszufriedenheit**

(n = 327)

Quelle	Quadratsumme Typ III	df	F	Signifikanz
korrigiertes Modell	12,916	6	2,507	.023
konstanter Term	222,696	1	259,304	.000
Alter	0,001	1	0,001	.974
Tätigkeit im Schichtdienst	0,000	1	0,000	.989
Tätigkeitsfeld	1,673	2	0,974	.379
Schichtdienst * Tätigkeitsfeld	0,423	2	0,246	.782

bivariate Varianzanalyse (korrigiertes Modell, Quadratsumme Typ III) mit Kovariate Alter; $R^2 = .057$

Hypothese 2a): Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen den BSI-Skalen Angst, Depression, Somatisierung und der Arbeitszufriedenheit.

Diese Zusammenhänge wurden anhand bivariater Korrelationen nach Pearson überprüft. Es zeigten sich signifikante positive Zusammenhänge zwischen `Angst`, `Depression` und `Somatisierung` sowie signifikante negative Korrelationen dieser Variablen mit `Arbeitszufriedenheit`. Höhere Psychopathologiewerte gingen tendenziell mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit einher (Tab. 53).

Tab. 53: Korrelationen (nach Pearson) der BSI-Skalen untereinander sowie mit Arbeitszufriedenheit und der Anzahl erlebter belastender Ereignisse (n = 326)

	Angst	Depression	Somatisierung
Depression	.64**		
Somatisierung	.67**	.59**	
Arbeitszufriedenheit	-.25**	-.36**	-.27**

Hypothese 2b): Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Anzahl erlebter besonders belastender Ereignisse und der Arbeitszufriedenheit.

Hypothese 2c): Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Anzahl erlebter besonders belastender Ereignisse und den Psychopathologiewerten.

Wie aus Tabelle 54 ersichtlich, konnte diese Hypothese nicht bestätigt werden. Die Anzahl erlebter Ereignisse erwies sich als unbedeutend sowohl für die Psychopathologie als auch für die Arbeitszufriedenheit. Abgesehen von einem kleinen Effekt für Depression ließen sich keine Zusammenhänge feststellen.

Tab. 54: nichtparametrische Korrelationen (Spearman`s Rho) der BSI-Skalen sowie Arbeitszufriedenheit mit der Anzahl erlebter belastender Ereignisse

	Angst (n = 326)	Depression (n = 325)	Somatisierung (n = 326)	Arbeitszufried. (n = 327)
Anzahl erlebter Ereignisse (0-8)	.03	.15	.09	-.09

Hypothese 3): Die persönliche Erfahrung mit einem belastenden Ereignis führt zu einer höheren Belastungseinschätzung desselben.

Diese Hypothese wurde anhand von Kreuztabellen überprüft (Tab. 55). Das Erleben eines dieser Ereignisse scheint nicht zwangsläufig in einem Zusammenhang mit der Einschätzung der Belastungsstärke des Ereignisses zu stehen. Lediglich bei den Items 'Eigene körperliche Verletzung im Dienst' und 'Suizid eines gut bekannten Kollegen' zeigte sich ein Zusammenhang. Beamte, die angaben, bisher keine Verletzung im Dienst erlebt zu haben, schätzten dieses Ereignis belastender ein als die, die bereits verletzt worden waren (χ^2 (df) = 16,96 (4); p = .002). Umgekehrt fiel die Belastungseinschätzung des Ereignisses 'Suizid eines gut bekannten Kollegen' bei den Beamten höher aus, die dieses Ereignis bereits erlebt hatten als bei solchen, die keine Erfahrung damit berichteten (χ^2 (df) = 9,34 (4); p = .05).

Die Einschätzung der Belastungsstärke der übrigen Ereignisse erwies sich als unabhängig vom persönlichen Erleben desselben.

Tab. 55: Kreuztabellen für den Zusammenhang von Erleben eines Ereignisses und Einschätzung der Belastungsstärke des Ereignisses

Ereignis	χ^2 (df)	p	Differenz
Schusswaffengebrauch (n = 313)	6,19 (4)	.19	n.s.
Eigene körperliche Verletzung im Dienst (n = 319)	16,96 (4)	.002	KE > E
Gefährdung des eigenen Lebens (n = 320)	7,02 (4)	.14	n.s.
Überbringen von Todesnachrichten (n = 325)	1,26 (4)	.87	n.s.
Schwere Verletzung eines gut bekannten Kollegen (n = 320)	3,29 (4)	.51	n.s.
Suizid eines gut bekannten Kollegen (n = 321)	9,34 (4)	.05	E > KE
Konfrontation mit Schwerverletzten (n = 325)	6,31 (4)	.18	n.s.
Umgang mit Leichen (n = 326)	7,28 (4)	.12	n.s.

E: Erfahrung; KE: keine Erfahrung

Hypothese 4a): Eine Einschätzung der Belastungsstärke der Stressoren als hoch hängt mit höheren Psychopathologiewerten zusammen.

Hypothese 4b): Eine Einschätzung der Belastungsstärke der Stressoren als hoch geht mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit einher.

Hypothese 4c): Hohe Kompetenzerwartungen gehen mit einer Einschätzung der Belastungsstärke der Stressoren als geringer einher.

Die Überprüfung dieser Hypothesen erfolgte anhand von Korrelationen nach Pearson. Für jede Person wurde ein Mittelwert über alle Items der Belastungsskala gebildet („mittlere Belastungsstärke“). Es zeigte sich, dass eine Einschätzung der Belastungsstärke als hoch signifikant mit höheren Psychopathologiewerten korreliert (Tab. 56). Dagegen gingen hohe Arbeitszufriedenheit sowie hohe generalisierte Kompetenzerwartungen mit einer signifikant geringeren Einschätzung der Belastung einher (Tab. 57).

Tab. 56: Korrelationen (nach Pearson) der BSI-Skalen mit der Einschätzung der mittleren Belastungsstärke pro Person

	Depression (n = 325)	Angst (n = 326)	Somatisierung (n = 326)
mittlere Belastungsstärke	.25**	.30**	.26**

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001

Tab. 57: Korrelationen (nach Pearson) der generalisierten Kompetenzerwartungen sowie der Skala Arbeitszufriedenheit mit der Einschätzung der mittleren Belastungsstärke pro Person

	Kompetenz- erwartungen (n = 325)	Arbeits- zufriedenheit (n = 327)
mittlere Belastungsstärke	-.28**	-.21**

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001

Hypothese 5a): Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den Copingarten 'Positive Selbstinstruktion', 'Situationskontrollversuche' und 'Bedürfnis nach sozialer Unterstützung'.

Hypothese 5b): Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den Copingarten 'Herunterspielen durch Vergleich mit anderen', 'Pharmakaeinnahme' und 'Gedankliche Weiterbeschäftigung'.

Mit Hilfe von Korrelationen (nach Pearson) wurden diese Hypothesen überprüft. Es konnte gezeigt werden, dass ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen den Skalen 'Positive Selbstinstruktion' und 'Situationskontrollversuche' ($r = .34^{**}$; $p \leq .001$) sowie zwischen 'Pharmakaeinnahme' und 'Gedankliche Weiterbeschäftigung' besteht ($r = .27^{**}$; $p \leq .001$). Die Skalen 'Bedürfnis nach sozialer Unterstützung' und 'Herunterspielen durch Vergleich mit anderen' lassen sich jedoch keiner der beiden Gruppen zuordnen, da sie mit fast allen anderen Skalen zumindest gering korrelieren (Tab. 58). Damit konnten die Hypothesen nicht bestätigt werden.

Tab. 58: Korrelationen (nach Pearson) der SVF-Skalen untereinander (n = 326)

	Situations kontrolle	positive Selbstinstr.	soziale Unterstütz.	Herunter- Spielen	Pharmaka einnahme
Positive Selbst- instruktion	.34**				
Bedürfnis nach soz. Unterstützung	.14**	.03			
Herunterspielen durch Vergleich	.18**	.23**	-.14**		
Pharmaka- einnahme	-.11	-.04	-.08	-.05	
Gedankliche Weiterbeschäft.	-.01	.02	.18**	-.34**	.27**

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Hypothese 6): Männer und Frauen unterscheiden sich in der Art der verwendeten Copingstrategien.

Wie in Tabelle 59 dargestellt, fanden sich Geschlechtsunterschiede hinsichtlich des Copings. Dies zeigte sich besonders deutlich bei den Stressverarbeitungsstrategien 'Gedankliche Weiterbeschäftigung' und 'Bedürfnis nach sozialer Unterstützung'. Beide wurden von

Frauen mit höherer Wahrscheinlichkeit eingesetzt als von Männern. Dagegen scheinen Männer häufiger die Strategie 'Herunterspielen durch Vergleich mit anderen' anzuwenden. Die Unterschiede können trotz der sehr unterschiedlichen Gruppengrößen als bedeutsam angesehen werden, da die Effektstärken gut sind. Es zeigte sich ein mittlerer Effekt bei der Skala 'Bedürfnis nach sozialer Unterstützung' (ES = -.65).

Tab. 59: **Geschlechtervergleich bzgl. Copingstrategien**

	Männer (n = 289)		Frauen (n = 37)		t-Test t-Wert	p	ES
	MW	(s)	MW	(s)			
Gedankliche Weiterbeschäftigung	2,77	(0,89)	3,09	(0,84)	-2,09*	.038	-.36
Situationskontrollversuche	3,94	(0,59)	4,10	(0,62)	-1,58	.116	-.28
Positive Selbstinstruktion	3,95	(0,69)	4,05	(0,73)	-0,89	.376	-.15
Bedürfnis nach soz. Unterstützung	3,27	(0,73)	3,74	(0,65)	-3,72***	.001	-.65
Herunterspielen durch Vergleich mit anderen	3,09	(0,66)	2,84	(0,80)	2,19*	.029	.38
Pharmakaeinnahme	1,23	(0,37)	1,21	(0,35)	0,34	.733	.06

*p≤.05 ** p≤.01 *** p≤.001

5 DISKUSSION

Ausgeprägter beruflicher Stress wird in der gesundheitswissenschaftlichen Forschung immer häufiger als Ursache von Krankheiten und krankheitsbedingten Fehlzeiten angesehen. Dem Polizeiberuf wird per se ein hohes Stresspotenzial zugeschrieben, da die Beamten im Laufe ihrer Dienstzeit immer wieder mit stark belastenden Situationen konfrontiert sind, die andere Personen nach Möglichkeit meiden. Somit ist in dieser Population ein gewisses Maß an stressbedingten Symptomen zu erwarten.

Die Untersuchung wurde mit dem Ziel durchgeführt, Aufschluss über Stressoren, den Umgang damit sowie die Lebensqualität von Polizeibeamten zu erhalten. Bezüglich der Identifikation relevanter Stressoren gibt es bereits zahlreiche Untersuchungen. Da die meisten jedoch aus dem angloamerikanischen Raum stammen, sind die Ergebnisse nicht direkt auf Deutschland übertragbar. Dies gab den Anstoß, diese Untersuchung im deutschen Sprachraum durchzuführen.

Es zeigte sich, dass sich die hier untersuchten Polizeibeamten trotz einer Vielzahl an erlebten Stressoren vergleichsweise wenig belastet fühlten. Dies entspricht der Theorie von Lazarus (1966), nach der nicht nur Art und Anzahl erlebter Stressoren für das Outcome relevant sind, sondern auch die Art der Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Stressor.

5.1 Stressfaktoren, Suizid und positive Aspekte der Polizeiarbeit

5.1.1 Stressfaktoren

Unzufriedenheit mit Organisationsstruktur und Arbeitsklima bei der Polizei werden in vielen europäischen Studien als einige der wichtigsten Stressoren genannt (z.B. Kirkcaldy et al., 1993, 1996; Brown et al., 1996; Bornewasser, 2000; Jain & Stephan, 2000). In der vorliegenden Untersuchung stellen Faktoren wie hierarchische Organisation, fehlende externe Beratung bei Problemen, fehlende Anerkennung oder Unterstützung sowie fehlende Transparenz eine deutliche Belastung dar. Zwar geben „nur“ 20-40% der Befragten bzgl. dieser Items an, sich stark belastet zu fühlen, für 50-70% stellen sie jedoch immer noch eine mittlere Belastung dar. Operative Stressfaktoren führen in unserer Untersuchung die

Rangreihe an – sie werden von einer höheren Anzahl von Personen (70-90%) als stark oder sehr stark belastend erlebt als administrative Stressoren.

Insgesamt stimmt die Rangreihe der Stressoren nach ihrer eingeschätzten Belastungsstärke in dieser Untersuchung weitgehend mit der in der Literatur zu findenden überein. So werden ähnlich wie z.B. bei Kop et al. (1999) oder Hallenberger und Müller (2000) das Informieren Angehöriger über den Tod einer nahe stehenden Person, der Umgang mit Suizid oder Unfällen sowie kriminelle oder sexuelle Übergriffe auf Kinder als stark belastend erlebt.

Im Bereich der operativen Stressoren werden in europäischen Untersuchungen noch vor Nennung des Schusswaffeneinsatzes häufig folgende andere Ereignisse genannt, die als stark belastend beurteilt werden: Eigengefährdung und Gefährdung eines Kollegen, Überbringen von Todesnachrichten, Umgang mit Opfern von Unfällen oder Straftaten. Hingegen wird von Beamten in dieser Untersuchung die Situation 'Vorbereitung auf einen Schusswaffeneinsatz' häufiger als stark belastend (79%) genannt als das 'Überbringen einer Todesnachricht' (65%). Dies entspricht den Ergebnissen von Hallenberger, Heiderich & Rieger (2003) zur Belastungsstärke vorgestellter Stressquellen. Im Hinblick auf real erlebte Stressquellen zeigt sich in der Untersuchung der genannten Forschergruppe das umgekehrte Bild (s.o.). Bei dem Ergebnis der vorliegenden Untersuchung ist zu berücksichtigen, dass ein Großteil der Befragten (86%) selbst zwar noch keine Schusswaffe gegen Personen benutzt hatte – es sich hier also bei den meisten um einen vorgestellten Stressor handelte – jedoch vielleicht schon einmal in einer Situation war, in der es dazu hätte kommen können, so dass dies oder allein die Vorstellung eines Schusswaffeneinsatzes als stark belastend eingeschätzt wird.

Hinsichtlich einer Abschätzung der Häufigkeit des Vorkommens bestimmter Ereignisse wie 'Suizid eines Kollegen' oder 'Eigene körperliche Verletzung im Dienst' ist ein Vergleich verschiedener Studien durch unterschiedliche Schwerpunktsetzungen erschwert. In der vorliegenden Stichprobe haben deutlich mehr Beamte angegeben, bereits das Ereignis 'Suizid eines Kollegen' erlebt zu haben als beispielsweise in den Untersuchungen von Teegen et al. (1997, 1999) (61% vs. 45%) und Hallenberger et al. (2003). Erstaunlich ist die Tatsache, dass in anderen Studien (z.B. Gasch, 2000; Hallenberger & Müller, 2000; Hallenberger et al., 2003) nur sehr wenige der Befragten angaben, Erfahrungen mit dem Überbringen von Todesnachrichten zu haben, während dies in der vorliegenden

Untersuchung von 86% genannt wurde. Der Einsatz der Schusswaffe ist in dieser Untersuchung von mehr Beamten erlebt worden als bei Gasch (2000) (14% vs. 7%), und auch in der Forschungsgruppe um Hallenberger (Hallenberger & Müller, 2000; Hallenberger et al., 2003) liegt die Zahl der Nennungen dieses Ereignisses unter zehn Prozent. Dort wird beschrieben, dass eine der größten real erlebten Quellen von Stress die Eigengefährdung darstellt (ca. 45% bzw. 85%). Dies entspricht dem Ergebnis der vorliegenden Studie: Hier wurde `Gefährdung des eigenen Lebens´ noch von über der Hälfte der Befragten (55%) als ein bereits erlebtes Ereignis genannt.

Übereinstimmungen zu den Ergebnissen anderer Untersuchungen (z.B. Hallenberger & Müller, 2000; Gasch, 2000; Steinbauer, 2001) bestehen darüber hinaus in der Belastungseinschätzung, wenn Kinder Opfer sind: Damit verbundene Belastung wird von ca. 70% der Beamten als ausgeprägt eingeschätzt.

Verletzung oder Tod eines Kollegen sowie Gefährdung des eigenen Lebens wurden ebenfalls übereinstimmend mit der Literatur von der Mehrzahl der hier befragten Beamten (ca. 80-90%) als ausgeprägt belastend beurteilt (vgl. Violanti & Aron, 1994).

5.1.2 Suizid

Bemerkenswert erscheint die Tatsache, dass 60% der 327 Polizeibeamten dieser Stichprobe irgendwann einmal in ihrer Dienstzeit erlebt hatten, dass sich ein ihnen persönlich bekannter Kollege suizidiert hat. Eine Aussage über Suizidraten von Polizeibeamten im Vergleich zur Normalbevölkerung lässt sich so natürlich nicht treffen, doch es handelt sich hier um ein Ereignis, welches offensichtlich viele Beamte im Laufe ihrer Dienstzeit als sehr belastend erlebt haben. Daher sollte die Beschäftigung mit diesem Thema in Fortbildungsveranstaltungen vor allem im Hinblick auf das Erkennen des `präsuizidalen Syndroms´ (Ringel, 1976) einen hohen Stellenwert einnehmen. Territo und Vetter (1981; zit. nach McCafferty et al., 1992) nennen darüber hinaus als polizeitypische Indikatoren für nicht mehr funktionierende Stressbewältigung folgende: Verhaltensänderungen bei der Arbeit (sprunghaftes Arbeitsverhalten, Langsamkeit, Verdrossenheit), höhere Fehlzeiten, exzessives „sich-Sorgen-machen“, Müdigkeit/ Erschöpfung, Beschwerden von Bürgern oder Kollegen über den Betroffenen. Auch auf diese sollte in Fortbildungsveranstaltungen aufmerksam gemacht werden.

Über das Beratungsangebot für Betroffene nach Suizidversuch hinaus, ist es sinnvoll, Fortbildungen anzubieten, in denen alle Beamten die Möglichkeit haben, sich über den Umgang mit Personen nach Suizidversuch zu informieren sowie Strategien der eigenen Stressbewältigung zu verbessern. Präventiv im Hinblick auf Suizidversuche erscheinen die Stärkung des Selbstwertgefühls, der Konfliktfähigkeit und der sozialen Kompetenz schon in der Ausbildung relevant. Auch Kontrollüberzeugungen sollten nach Möglichkeit gestärkt werden, da für Personen, die sich macht- oder hilflos fühlen, Suizid eine Möglichkeit sein kann, Kontrolle über ihre Hilflosigkeit zu bekommen (McCafferty et al. 1992). Stein (2004) schlägt außerdem eine stärkere Berücksichtigung von Risikofaktoren, wie z.B. psychopathologische Vorgeschichte des Bewerbers oder seiner Familie, im Einstellungsverfahren vor. Darüber hinaus erscheint es wichtig, Beratungs- und Hilfsangebote noch stärker publik zu machen und dazu aufzufordern, diese auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen (vgl. Stein, 2004). Die Schwelle, Beratung in Anspruch zu nehmen, lässt sich sicherlich durch Unabhängigkeit der beratenden Stelle verringern, da so die Angst vor negativen Konsequenzen für die eigene Karriere reduziert werden kann. Der Wunsch nach unabhängiger, externer Beratung wurde auch von der Mehrheit der hier untersuchten Beamten geäußert (vgl. auch Abschnitt 5.2).

5.1.3 Positive Aspekte des Polizeiberufs

Antonovsky (1988) geht in seinem salutogenetischen Ansatz der Stressbewältigung davon aus, dass es protektive Faktoren geben muss, die manche Menschen auch unter extrem belastenden Erlebnissen nicht erkranken lassen. Aufgrund der Annahme, dass die Auswirkungen von Stress bis zu einem gewissen Grade durch positive Aspekte der Arbeit kompensiert werden können (vgl. auch Kop et al., 1999), wurden solche Aspekte der Polizeiarbeit in dieser Studie mit erfasst. So waren die Werte für Depression bei den hier Befragten etwas geringer und die für Arbeitszufriedenheit umso höher, je zutreffender die positiven Aspekte des Berufs bewertet wurden. Dieses korrelative Ergebnis lässt sich zum einen so interpretieren, dass Personen, die viele Aspekte der Polizeiarbeit als positiv empfinden, eine höhere Arbeitszufriedenheit bzw. geringere Depressionswerte haben. Andererseits ist es möglich, dass Personen mit höherer Arbeitszufriedenheit bzw. geringeren Depressionswerten insgesamt zufriedener sind und somit die Polizeiarbeit als attraktiver

bewerten. Mit Hilfe regressionsanalytischer Modelle konnte gezeigt werden, dass positive Aspekte der Polizeiarbeit wie erwartet eine wichtige Rolle für die Arbeitszufriedenheit spielen. Dass eine entsprechende Bedeutsamkeit positiver Aspekte im Hinblick auf die psychopathologischen Parameter Angst, Depression und Somatisierung nicht nachweisbar war, spricht eher gegen die oben genannte Annahme, diese Aspekte könnten negative Auswirkungen von Stress mildern. Die hier angegebenen Positiva sind vermutlich zu allgemein gehalten, als dass sie das Wohlbefinden direkt günstig beeinflussen könnten. Die Zusammenhänge mit Arbeitszufriedenheit deuten darauf hin, dass die Items eher einen weiteren Aspekt derselben erfassen und sich daher weniger als Moderatorfaktoren für das Wohlbefinden als für die Arbeitszufriedenheit eignen. Dennoch decken sich die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung im Hinblick auf die als positiv angenommenen Aspekte der Polizeiarbeit weitgehend mit denen, die anhand einer offenen Frage („Was sind die am stressintensivsten/ belohnenden Aspekte Ihrer Arbeit?“) in einer niederländischen Untersuchung gefunden wurden: Bei Kop et al. (1999) werden als belohnende Aspekte der Polizeiarbeit Kontakt mit Menschen, Arbeitsvielfalt, Freiheit/ Verantwortung, Schichtarbeit, Spannung und Spezialaufgaben oder Kontakt mit externen Institutionen und kollegiale Kooperation angegeben. In unserer Untersuchung ist die Zustimmung zu der Frage, was die Arbeit bei der Polizei für den Befragten bedeutet, ebenfalls besonders hoch zu helfenden Aspekten, kollegialer Zusammenarbeit und zu Aspekten, die sich auf Sinnhaftigkeit und Abwechslungsreichtum der Arbeit beziehen.

5.2 Wunsch nach Beratung, Zufriedenheit mit dem Fortbildungsangebot und Fortbildungsbedarf

Polizeibeamte unserer Stichprobe bevorzugten Beratungsangebote durch Fachpersonal wie Psychologen und Ärzte. Seltener wurde Beratung durch polizeiinterne Konfliktberater gewünscht. Dieses Ergebnis lässt sich auf die Sorge vieler Beamter zurückführen, kollegiale Berater könnten weniger neutral sein und die Anonymität nicht wahren. Allerdings berichten Marzuk et al. (2002), dass die Barrieren, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen, nach wie vor sehr hoch sind. Auch hier befürchten viele negative Auswirkungen auf den Job (z.B. Waffe abgeben müssen). Andere glauben, nach einem Ereignis professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen, sei eine Überreaktion (Mitchell et al., 1997; zit. nach Mitchell, 1999).

Laut Sennekamp & Martin (2001) bevorzugen Polizeibeamte insbesondere nach starken Belastungen das Gespräch mit polizeiexternen Beratern. Nach weniger starken Belastungen werde jedoch auch das Gespräch mit Kollegen und Vorgesetzten als hilfreich erlebt. Polizeiinterne Berater haben den Vorteil, dass sie mit den Strukturen der Polizei vertraut sind und somit auf weniger Akzeptanzprobleme stoßen als externe Berater (Sennekamp & Martin, 2001).

Mit dem Fortbildungsangebot und mit der Vorbereitung auf den Beruf durch die Ausbildung war ein großer Teil der hier befragten Beamten eher unzufrieden. Es überwog die Meinung, während der Ausbildung nicht genügend auf Belastungen durch den Beruf vorbereitet worden zu sein. Weiterhin wurde angegeben, nicht regelmäßig über das Fortbildungsangebot informiert zu werden. Die meisten der Befragten informierten sich selbständig über das polizeiinterne Intranet, seltener wurde den Beamten die Teilnahme an einer Fortbildung von ihrem Vorgesetzten nahe gelegt. Das Angebot selbst hielt etwa die Hälfte für ausreichend. Die Frage nach den Bereichen, in denen Fortbildung für besonders wichtig gehalten wird, wurde von zwei Dritteln der Befragten beantwortet. Der höchste Bedarf bestand in den Bereichen 'Handlungskompetenz in schwierigen Situationen' und 'Stressbewältigung'. Da diese Bereiche als Beispiele in der Frage vorgegeben waren, ist dieses Ergebnis jedoch nicht aussagekräftig. Es muss davon ausgegangen werden, dass das Antwortverhalten durch die Beispielvorgaben deutlich beeinflusst worden ist. Um zukünftig den Fortbildungswunsch unverzerrt abbilden zu können, ist eine Umformulierung des Items bzw. ein Verzicht auf die Beispielfragen notwendig. Abgesehen von den genannten Fortbildungsthemen wurde der Wunsch nach Seminaren zu 'Kommunikation und Konfliktlösung' geäußert. Erschreckend hoch ist die Anzahl von Personen (ca. ein Drittel), die angaben, noch nie an einer Fortbildungsveranstaltung teilgenommen zu haben. Diese Angabe erscheint vor dem Hintergrund fraglich, dass in verschiedenen Bundesländern die Teilnahme an bestimmten Veranstaltungen wie z.B. dem Stressbewältigungstraining (NRW) in regelmäßigen Abständen Pflicht ist (persönliche Information aus der Polizeiführungsakademie Münster-Hiltrup). Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass viele Beamte mit den bisher besuchten Fortbildungen weitgehend zufrieden waren und ihre Nützlichkeit ebenfalls als zufrieden stellend beurteilten, erscheint eine Verbesserung der polizeiinternen Informationsweiterleitung erstrebenswert. Darüber hinaus sollte überlegt werden, die Teilnahme an einer noch höheren Anzahl von Fortbildungen zur Pflicht zu machen. Denkbar wäre die

Einführung eines Punktesystems, welches analog dem ärztlicher oder psychologischer Fortbildungsveranstaltungen ist.

5.3 Einflüsse auf die Einschätzung der Belastungsstärke unterschiedlicher Stressoren sowie auf die Arbeitszufriedenheit

Geschlecht

Zwar war in der vorliegenden Untersuchung der Anteil der Frauen im Vergleich zu dem der Männer deutlich geringer, doch anhand der Effektstärken wurde eine Tendenz zu Geschlechtsunterschieden deutlich. So konnte gezeigt werden, dass Männer zum Zeitpunkt der Erhebung durchschnittlich etwa doppelt so lang im Dienst waren wie Frauen. Tendenziell wurden die angegebenen Stressoren von den Männern als etwas stärker belastend eingeschätzt. Die etwas höhere Belastungseinschätzung der Skala 'Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte' durch Männer entspricht einem Ergebnis von Biggam et al. (1997), nach dem sich Männer durch administrative Stressoren tendenziell stärker belastet fühlen. In unserer Untersuchung ist die höhere Belastungseinschätzung durch Männer im Zusammenhang mit der höheren Anzahl von Dienstjahren zu sehen. Es ist anzunehmen, dass sie daher häufiger mit den unterschiedlichen Stressoren in Berührung gekommen sind als Frauen (vgl. Rustemeyer & Tank, 2001; Steinbauer, 2001). Dies zeigte sich auch bei Betrachtung des Geschlechtervergleichs bzgl. des Erlebens besonders belastender Ereignisse: Männer gaben signifikant häufiger als Frauen an, irgendwann einmal im Dienst körperlich verletzt worden oder in Lebensgefahr gewesen zu sein. Laut Patterson (2002) nehmen Männer Stress auslösende Ereignisse häufiger als unveränderbar wahr als Frauen, was in der Folge zu Resignation und der Einschätzung solcher Ereignisse als belastend führen kann. Dies könnte neben der Anzahl der Dienstjahre auch hier eine Erklärung für die geringfügig höhere Einschätzung der Belastungsstärke durch Männer sein. Während Collins und Gibbs (2003) Geschlechtsunterschiede im gesundheitlichen Wohlbefinden fanden, welche nach den Prävalenzraten der untersuchten Störungen auch zu erwarten sind (vgl. DSM-IV), gab es in der vorliegenden Untersuchung keinerlei Unterschiede bzgl. der tatsächlich wahrgenommenen Belastung auf den Dimensionen 'Angst', 'Depression' und 'Somatisierung'. Dies spricht dafür, dass beide Geschlechter über gleichermaßen effektive Copingstrategien verfügen. Möglicherweise nutzen die hier untersuchten Frauen im

Vergleich zu denen in der Allgemeinbevölkerung sogar effektivere Bewältigungsmethoden oder sie sind von ihrem Persönlichkeitstyp her weniger vulnerabel.

Frauen und Männer dieser Stichprobe gaben gleichermaßen häufig an, professionelle Hilfe aufgesucht zu haben. Dies erscheint vor dem Hintergrund, dass Frauen eher als Männer dazu neigen, Probleme mit anderen Personen zu besprechen, überraschend (Steinbauer, 2001; Pieper & Maercker, 1999). Es könnte interessant sein, in Folgestudien Persönlichkeitsvariablen stärker mit einzubeziehen, um zu überprüfen, ob Frauen in „Männerberufen“ mehr so genannte „männliche“ Persönlichkeitseigenschaften haben.

Schichtdienst

Wie aufgrund der hohen, mit der Arbeit im Schichtdienst verbundenen Belastung zu erwarten (Alexander, 1999; Jain & Stephan, 2000), gaben nicht im Schichtdienst tätige Beamte an, mit ihrer Arbeit zufriedener zu sein als andere. Während in einer Untersuchung von Kop et al. (1999) auf der Seite der positiven Aspekte der Polizeiarbeit auch Schichtdienst genannt wurde, wird dieses Item in der vorliegenden Untersuchung immerhin von 31% der Befragten als „stark belastend“ und im Durchschnitt als „ziemlich belastend“ erlebt. Erstaunlich erscheint die Tatsache, dass im Schichtdienst tätige Personen in dieser Untersuchung nicht stärker unter psychosomatischen Beschwerden leiden als andere (vgl. Jain & Stephan). Nicht im Schichtdienst tätige Beamte schätzten bestimmte Situationen wie den Umgang mit Opfern oder eigener Hilflosigkeit, als stärker belastend ein als solche im Schichtdienst. Eine mögliche Erklärung für dieses Ergebnis ist, dass sie weniger Routine mit entsprechenden Situationen haben. Dies lässt sich durch die Tatsache, dass sie eine geringere Anzahl der angegebenen besonders belastenden Ereignisse erlebt hatten, bestätigen. Durch einen Mangel an Routine erscheint die bloße Vorstellung solcher Situationen stark belastend.

Dienstfunktion

Ein geringerer Dienstgrad wird häufig als Risikofaktor für das Erleben von Stress und damit verbundenen physischen und psychischen Beschwerden angesehen (Teegen et al., 1997). Santos de Oliveira (1993) berichtet, Polizisten hätten im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung eine höhere Arbeitszufriedenheit. Dies führt er insbesondere auf den relativ großen Entscheidungsspielraum polizeilicher Führungskräfte zurück. Doch auch eine Führungsfunktion kann sich negativ auf Arbeitszufriedenheit, Bewältigung von Stress, und Gesundheit im Allgemeinen auswirken. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn eine

Führungsperson den Eindruck hat, über wenig Einfluss zu verfügen (Gasch, 1998). In der vorliegenden Untersuchung schienen Beamte in Führungsfunktionen mit ihrer Arbeit zufriedener zu sein als Sachbearbeiter. Darüber hinaus wurden verschiedene Stressoren von Mitgliedern der beiden Funktionen als unterschiedlich stark belastend eingeschätzt. So schätzten Sachbearbeiter vor allem administrative Stressoren wie Konflikte mit Kollegen oder Vorgesetzten sowie die Organisation der Polizei belastender ein als Beamte in Führungsposition. Letztere stuften jegliche Form von Gewalt als besonders belastenden Faktor ein. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass sie seltener mit entsprechenden Situationen konfrontiert sind und daher keine Routine im Umgang damit entwickeln können. Eine andere Erklärung ist die, dass sie sowohl die Verantwortung für ihre Mitarbeiter haben, die sich solchen Situationen aussetzen müssen, als auch die für mögliche Folgen, z.B. negative Berichterstattung in den Medien.

Alter

Ältere Beamte in unserer Untersuchung schätzten die Belastungsstärke der verschiedenen Stressoren höher ein als jüngere und hatten bereits öfter professionelle Hilfe in Anspruch genommen. Alexander und Walker (1994; zit. nach Brown et al., 1996) kamen in einer Untersuchung an schottischen Polizisten zu dem Ergebnis, dass die Wahrscheinlichkeit, eigene Probleme mit nach Hause zu nehmen, bei älteren Offizieren höher ist als bei jüngeren. Im Gegensatz zu den hier untersuchten Beamten waren nur wenige der schottischen Polizisten überhaupt auf die Möglichkeit vorbereitet, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.

In der vorliegenden Stichprobe zeigte sich mit zunehmendem Alter lediglich eine leichte Tendenz zu stärkerer Somatisierung; Angst und Depression veränderten sich hingegen nicht. Sie scheinen hier also unabhängig vom Alter zu sein. In der Literatur gibt es kontroverse Befunde zu der Frage, ob jüngere oder ältere bzw. unerfahrene oder erfahrene Personen mehr Stress empfinden. So gibt es Ergebnisse, die besagen, dass der empfundene Stress mit dem Alter eher zunimmt und dass Leistung und Karriere als belastender empfunden werden (Gasch, 1998; Zachar, 2004). Andere Wissenschaftler postulieren, dass Beamte mit sehr wenig, aber auch solche mit sehr viel Berufserfahrung besonders wenig durch operativen Stress belastet sind (Garcia, Nesbary & Gu, 2004). Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit zeigte sich bei den untersuchten Beamten eine Tendenz in die nach der Literatur zu erwartende Richtung, nämlich eine etwas höhere Zufriedenheit mit zunehmendem Alter.

Dies ist nach Brown et al. (1996) durch bessere Bezahlung, geringere Arbeitsmenge und höheren Rang zu erklären – Faktoren, die häufiger in höheren Altersgruppen zu finden sind.

5.4 Belastungsskalen, Psychopathologie und Arbeitszufriedenheit

5.4.1 Belastungsskalen

Im Gegensatz zur Studie von Gasch (2000), in der neun Stressfaktoren identifiziert wurden, konnten mit Hilfe des modifizierten Fragebogens in der vorliegenden Untersuchung fünf Belastungsdimensionen extrahiert werden. Statistisch gesehen wäre auch eine Drei-Faktorenlösung möglich gewesen. Da jedoch inhaltlich wichtig erscheinende Items hätten entfernt werden müssen und darüber hinaus die Dimensionierung weniger aussagekräftig geworden wäre, wurde die Fünf-Faktorenlösung gewählt.

Die faktorenanalytisch extrahierten fünf Belastungsdimensionen weisen jeweils eine zufriedenstellende bis hohe Reliabilität auf. Skala fünf (‘Überlastung’) ist auf Grund der Heterogenität und der z.T. nur geringen Trennschärfe der enthaltenen Items als problematisch anzusehen und daher nur bedingt interpretierbar. Trotzdem blieben diese Items Bestandteil des Fragebogens, da auf ihren Informationsgehalt nicht verzichtet werden sollte.

Bezüglich einiger Dimensionen bestehen Überschneidungen mit der Untersuchung von Gasch (2000) – so z.B. ‘Strukturelle Unzufriedenheit’ vs. ‘Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte’, ‘Unsicherheit und Hilflosigkeit auslösende Situationen’ vs. ‘Umgang mit Opfern/ Hilflosigkeit’. In unserer Studie konnte lediglich eine Dimension identifiziert werden, die administrative Stressoren erfasst (‘Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte’).

Hinsichtlich der Belastungsstärke der einzelnen Dimensionen zeigte sich, dass operative Stressoren, die über die Subskalen ‘Umgang mit Opfern/ Hilflosigkeit’ und ‘Anwendung/ Erleben von Gewalt’ erfasst wurden, als ähnlich stark belastend eingeschätzt wurden wie die eher administrative Stressoren erfassende Subskala ‘Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte’ („ziemlich stark“ bis „stark“). Während die Interkorrelationen zwischen den übrigen Skalen durchgängig recht hoch waren, wurde ein geringerer Zusammenhang zwischen der Subskala ‘Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte’ und den beiden zuvor genannten deutlich. Dieses Ergebnis spricht dafür, dass diese Skalen tatsächlich

unterschiedliche Dinge erfassen – nämlich administrative in Abgrenzung zu operativen Stressoren. In der Literatur wird nach wie vor kontrovers diskutiert, welche der beiden Arten von Stressoren als stärker belastend erlebt wird (Violanti & Aron, 1993, 1995; Kop et al., 1999; Brown et al., 1999). Die vorliegenden Ergebnisse sprechen dafür, dass beiden ein vergleichbar hohes Gewicht im Hinblick auf die damit verbundene eingeschätzte Belastung zukommt.

Laut Wagner et al. (2001) werden an Personen aus helfenden Berufen wie Feuerwehr und Polizei hohe Erwartungen gestellt, da sie von vielen mit Kraft, All-Wissen, psychischer und physischer Stärke sowie Kontrolliertheit assoziiert werden. Das Erleben von Hilflosigkeit steht in starkem Gegensatz zu diesen Erwartungen und stellt somit eine Quelle für Stress dar. Dies könnte als mögliche Erklärung dafür dienen, dass der Umgang mit Hilflosigkeit und Gewalt von den hier befragten Beamten als stark belastend eingeschätzt wurde (vgl. auch Gercke, 1995). Die Korrelation der Belastungsskalen mit den generalisierten Kompetenzerwartungen bestätigt dies: Zwar zeigten sich nur geringe Effekte, doch wurde deutlich, dass mit geringeren Erwartungen die eigene Kompetenz betreffend eine höhere Belastungseinschätzung insbesondere der operativen Stressfaktoren assoziiert war. Unter dem Aspekt, dass für Personen, die sich macht- oder hilflos fühlen, Suizid eine Möglichkeit sein kann, Kontrolle über ihre Hilflosigkeit zu bekommen (s.o. McCafferty et al., 1992), wird die Brisanz des durch Hilflosigkeit erlebten Stresses umso deutlicher.

5.4.2 Zusammenhänge der Belastungsskalen mit Psychopathologie und Arbeitszufriedenheit

Die Zusammenhänge der eingeschätzten Belastung mit den Werten für Angst, Depression und Somatisierung fielen zum Teil recht gering aus. Die Einschätzung der Belastungsstärke fungierte in unserer Untersuchung also nicht zwangsläufig als Indikator für tatsächlich empfundene Belastung. Dieses Ergebnis ist teilweise darauf zurückzuführen, dass die Items der *Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten* bzgl. ihrer Belastungsstärke unabhängig davon eingeschätzt werden sollten, ob diese Situationen persönlich bereits einmal erlebt worden waren oder nicht. Interessanterweise ließ sich jedoch auch für die acht besonders belastenden Ereignisse, für die erfasst wurde, ob sie bereits einmal erlebt worden waren, kein klares Bild zeigen: Lediglich für die Items 'Eigene körperliche Verletzung im Dienst' und 'Suizid eines

gut bekannten Kollegen´ konnte ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem persönlichen Erleben und der Belastungseinschätzung gefunden werden. Während Personen, die den `Suizid eines gut bekannten Kollegen´ erlebt hatten, die Belastungsstärke höher einschätzten als andere, ging die persönliche Erfahrung einer körperlichen Verletzung mit einer geringeren Belastungseinschätzung einher. Letzteres lässt sich evtl. damit erklären, dass sich Personen, die noch nie im Dienst verletzt worden sind, dies schlimmer vorstellen als sie es vielleicht real erleben würden. Dass sich bzgl. der anderen Items keine signifikanten Zusammenhänge zwischen dem Erleben eines Ereignisses und der Einschätzung der Belastungsstärke finden ließen, spricht dafür, dass es einen vermittelnden Faktor – vermutlich Coping – geben muss, der letztendlich die Einschätzung der Belastungsstärke bestimmt.

Da zu den acht besonders belastenden Ereignissen lediglich erfragt wurde, ob diese jemals erlebt wurden oder nicht, ist keine Aussage über die Gesamtanzahl entsprechender erlebter Ereignisse möglich. Dies erklärt möglicherweise auch den fehlenden Zusammenhang mit den Psychopathologiewerten.

Bezüglich einiger Belastungsskalen gab es Zusammenhänge mit `Angst´, `Depression´ und `Somatisierung´: Personen, die schwierige Konfrontationen mit Menschen oder aber die Organisationsstruktur der Polizei als belastend einschätzten, fühlten sich tendenziell auch psychosomatisch stärker beeinträchtigt. Es ist anzunehmen, dass stärker belastete Personen eher zu einer negativen Sichtweise neigen, geringere internale Kontrollüberzeugungen haben und daher auch die vermutete Belastungsstärke der Situationen für sich selbst höher einstufen (vgl. `kognitive Triade´, Beck, 1970).

Auch zwischen Arbeitszufriedenheit und den Subskalen der *Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten* konnten Zusammenhänge gefunden werden. Je belastender die Skala `Polizeiorganisation & interpersonelle Konflikte´ eingeschätzt wurde, desto geringer war die Zufriedenheit. Dies verwundert nicht, da Struktur und Organisationsführung diesbezüglich eine wichtige Rolle spielen (vgl. Bornewasser, 2000). Die eher operativen Stressoren wiesen einen deutlich geringeren bis gar keinen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit auf.

Eine ausgeprägte berufliche Zufriedenheit ist dann zu erwarten, wenn die Arbeit mit guter Zusammenarbeit im Team sowie mit Aspekten wie Eigeninitiative, Herausforderung und beruflicher Sicherheit assoziiert ist. Diese Annahme aus dem „Job-Characteristics-Modell“ (Hackman & Oldham, 1976) konnte auch in der vorliegenden Studie bestätigt werden. Die

genannten Aspekte stehen darüber hinaus erwartungsgemäß in einem negativen Zusammenhang mit Depression. Entgegen der Annahme, dass Beamte im Schichtdienst aufgrund der gesundheitlich stärkeren Belastung weniger zufrieden mit ihrer Arbeit sind (Jain & Stephan, 2000), zeigten sich hier keine Unterschiede zwischen im Schichtdienst tätigen und nicht tätigen Personen. Auch die Art des Tätigkeitsfeldes (Streifendienst, Ermittlungsdienst oder Führung) erwies sich als unbedeutend im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit.

5.4.3 Psychopathologie

Insgesamt ist die Psychopathologie in dieser Stichprobe in Anbetracht der Vielzahl erlebter Stressoren und kritischer Ereignisse erstaunlich gering ausgeprägt.

Die Beamten liegen mit einem durchschnittlichen T-Wert zwischen 50 und 58 auf den Skalen 'Angst', 'Depression' und 'Somatisierung' in einem klinisch unauffälligen Bereich. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass über ein Viertel der Stichprobe auf mindestens einer der drei Skalen auffällige Werte ($T \geq 60$) aufweist; je nach Skala zeigen 4,2% ('Somatisierung'), 5,4% ('Depression') bzw. 10% ('Angst') sogar klinisch bedeutsame Werte ($T \geq 70$). Die in der bisherigen Literatur zu findenden Werte für Angst, Depression und Somatisierung von Polizeibeamten weisen eine große Bandbreite auf (13-53%, vgl. Hallenberger, 2001; Steinbauer, 2001). Die vorliegenden Werte lassen sich dort einordnen und stellen einzeln betrachtet eher geringe Werte dar. Der Wert über alle drei Skalen hinweg erscheint dagegen mit 26,9% recht hoch. Dies entspricht in etwa den Ergebnissen einer Studie von Mohr, Neylan und Best (2003), in der etwa 17% der Stichprobe als deutlich somatische Symptome aufweisend klassifiziert wurden. Verglichen mit anderen Berufen, die ein hohes Stresslevel mit sich bringen, erscheinen die für Angst und Depression bei Polizeibeamten genannten Werte eher hoch. In einer chinesischen Untersuchung von vier unterschiedlichen Berufsgruppen (Universitätsdozenten, Ärzte, Wissenschaftler und Computerfachleute) zeigte sich eine Rate von 13% Depression und 8% Ängstlichkeit bei Menschen, die einen stressintensiven Beruf ausübten im Vergleich zu 2% und 0,6% bei Personen mit geringem Stresslevel im Beruf (Tian, 2005). Der hier gefundene Prozentanteil über alle drei Skalen hinweg kann zur Erklärung des überraschend hohen Anteils derer, die bereits professionelle Hilfe in Anspruch genommen haben (12%), herangezogen werden. Eine weitere Erklärung

dafür ist, dass die Nutzung professioneller Hilfe aufgrund eines veränderten Selbstbildes innerhalb der Polizei weniger tabuisiert sein dürfte als noch vor ca. zehn Jahren.

Die Personen des so genannten „Risikoclusters“ wiesen deutlich erhöhte Psychopathologie-werte auf. Während sich die Skala `Angst´ besonders gut zur Abgrenzung der Cluster voneinander eignete, gab ein großer Teil dieser Stichprobe auf der Skala `Somatisierung´ eine klinisch bedeutsame Belastung an. Die Häufung klinisch relevanter Psychopathologie-werte in dieser Subgruppe ist dadurch zu erklären, dass diese Beamten schon häufiger besonders belastende Ereignisse erlebt hatten. Eine andere Erklärung könnte sein, dass diese Personen eher zu passiven Verarbeitungswegen wie Grübeln oder Alkohol- und Drogenkonsum neigen. Diese wiederum gehen häufig mit psychopathologischen Auffälligkeiten einher. Wenig erstaunlich erscheint unter Berücksichtigung dieser Ergebnisse, dass auch die Arbeitszufriedenheit in dieser Subgruppe geringer ist als in den beiden anderen Gruppen. Verwunderlich ist allerdings die Tatsache, dass Personen des „Risikoclusters“ keine geringeren Kompetenzerwartungen aufweisen als die anderen. Geringe Kompetenzerwartungen wären gerade im Zusammenhang mit Depression zu erwarten gewesen.

5.4.4 Arbeitszufriedenheit, Teamarbeit und Arbeits-Involvement

Vertrauensvolle Zusammenarbeit im Team unterstützt die Arbeitszufriedenheit des Einzelnen (Mollemann, Nauta & Jehn, 2004) sowie ein effektives Bewältigungsverhalten (Teegen et al., 1997). Mitarbeitern konfliktreicher Teams hingegen wenden häufiger passive und inadäquate Copingstrategien an (Dijkstra, van Dierendonck & Evers, 2005). Laut Holling (1999) führt gute Teamarbeit darüber hinaus zur Steigerung der beruflichen Kompetenz. In der vorliegenden Untersuchung konnte gezeigt werden, dass gute Zusammenarbeit im Team, gekennzeichnet durch Zusammenhalt, Zielorientierung, Aufgabenbewältigung und Verantwortungsübernahme, auch mit höherer Arbeitszufriedenheit einhergeht. Insbesondere Zusammenhalt und Zielorientierung erwiesen sich bezüglich der Arbeitszufriedenheit als bedeutsam. In der Literatur wird berichtet, dass Zusammenhalt mit besserem Teamklima und höherer Effektivität einhergeht (Thylefors, Persson & Hellström, 2005) und dass eine hohe Arbeitszufriedenheit insbesondere bei selbst bestimmten Teams vorliegt (Mollemann et al., 2004; van Mierlo, Rutte, Kompier &

Doorewaard, 2005). Im Hinblick auf die Prädiktion von Arbeitszufriedenheit spielte hier auch Eigeninitiative eine bedeutsame Rolle.

Die Identifikation mit der Arbeit (‘Involvement’) war in dieser Stichprobe recht gering ausgeprägt, wohingegen das Interesse an der Arbeit als hoch eingestuft wurde. Laut Moser und Schuler (2004) besteht ein enger Zusammenhang zwischen ‘job involvement’ (= Interesse an der Arbeit) und Arbeitszufriedenheit; dies konnte hier nicht bestätigt werden. Die beiden untersuchten Bestandteile der Identifikation mit der Arbeit (‘work involvement’ und ‘job involvement’) wiesen weder Zusammenhänge mit Arbeitszufriedenheit noch mit der Psychopathologie auf. Die Bedeutsamkeit dieses Konstrukts konnte somit hier nicht nachgewiesen werden.

5.5 Coping

Über die Effektivität des Copings von Polizeibeamten besteht in der Literatur Uneinigkeit: Während einige Forscher postulieren, Polizisten verfügten über weitgehend ineffektive Verarbeitungsstrategien (z.B. Evans & Coman, 1992; zit. nach Anshel, 2000; Burke, 1993), berichten andere, dass Polizisten vorwiegend problemorientierte Copingstrategien verwenden und damit weniger emotionalen Distress erleben (Violanti, 1992; zit. nach Patterson, 1999). So fand sich beispielsweise die Tendenz, emotionale Reaktionen nicht mit anderen zu teilen und stattdessen auf Alkohol- und Drogenkonsum zurückzugreifen (Burke, 1993; Burke, 1998). Dies konnte hier nicht bestätigt werden: Nur sehr wenige der befragten Beamten sahen Pharmaka-, Alkohol- oder Drogeneinnahme als Möglichkeit der Problembewältigung an. Bei Interpretation dieses Ergebnisses ist, trotz des Hinweises auf die Anonymität der Untersuchung, eine Tendenz zu sozialer Erwünschtheit nicht auszuschließen. Insgesamt betrachtet, sprechen die vorliegenden Ergebnisse jedoch dafür, dass Polizeibeamte über weitgehend effektive Copingstrategien verfügen.

Zwar gab es keine Geschlechtsunterschiede hinsichtlich der Psychopathologiewerte, doch wurden Unterschiede in der Art der Verarbeitung deutlich: Während Männer dazu neigten, Belastungen herunterzuspielen, hatten Frauen eher ein Bedürfnis nach sozialer Unterstützung oder grübelten. Dies lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass Frauen und Männer im Polizeidienst unterschiedliche Stressfaktoren besonders häufig erleben.

Die Annahme, die sechs hier verwendeten Skalen des Stressverarbeitungsfragebogens ließen sich in je drei passiv-vermeidende und drei aktive Strategien unterteilen, konnte nicht bestätigt werden. Während die eher aktiven Skalen `Positive Selbstinstruktion` und `Situationskontrollversuche` sowie die eher passiven Skalen `Pharmakaeinnahme` und `Gedankliche Weiterbeschäftigung` jeweils wie erwartet miteinander korrelierten, ließen sich die Skalen `Bedürfnis nach sozialer Unterstützung` und `Herunterspielen durch Vergleich mit anderen` nicht eindeutig einer Gruppe von Verarbeitungswegen zuordnen. Es bestand die Annahme, die Inanspruchnahme sozialer Unterstützung gehöre eher zu den aktiven Strategien. Dies ist jedoch, wie die in der aktuellen Version des SVF gewählte Formulierung „Bedürfnis nach sozialer Unterstützung“ bereits deutlich macht, nicht der Fall. Das Herunterspielen von Problemen stellt möglicherweise einen Gegenpol zum Grübeln dar, d.h. es könnte im Sinne einer aktiv-vermeidenden Strategie interpretiert werden. Im Hinblick auf das Ausmaß tatsächlich empfundener Belastung scheint neben dem aktiven Versuch, eine Situation zu kontrollieren auch die Strategie, Probleme herunterzuspielen, als hilfreich erlebt zu werden. Eine mögliche Erklärung dieses Ergebnisses ist die Erhaltung eines Selbstbildes von Stärke und Unverletzlichkeit.

5.6 Kritik und Ausblick

Der Schwerpunkt dieser Studie lag auf der Untersuchung unterschiedlicher Stressfaktoren im Polizeiberuf und deren mögliche Auswirkungen auf Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit der Betroffenen. Es konnte gezeigt werden, dass die Beamten trotz einer Vielzahl unterschiedlich schwerwiegender Stressoren, der sie im Berufsalltag ausgesetzt sind, über eine weitgehend gute psychische Gesundheit sowie über eine hohe Arbeitszufriedenheit verfügen.

Da in dieser Stichprobe eine Ungleichverteilung bzgl. der Variablen `Geschlecht` und `Organisationseinheit` vorlag, ist die Aussagekraft entsprechender Ergebnisse eingeschränkt. So deuteten sich Geschlechtsunterschiede im Umgang mit Belastungen an, die in Anbetracht dessen, dass sich das Geschlechterverhältnis durch die Öffnung des Berufsstandes für Frauen langsam angleicht, künftig unter Berücksichtigung einer Gleichverteilung weiter untersucht werden sollten. Weiterhin sollte vor dem Hintergrund, dass Personen in verschiedenen

Organisationseinheiten unterschiedliche Stressfaktoren erleben, auch hier auf eine gleichmäßigere Verteilung der Einheiten in der Gesamtstichprobe geachtet werden.

Die Subskala 'Überlastung' der *Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten* ist aufgrund der Heterogenität und der teilweise sehr geringen Trennschärfen der Items kritisierbar, dennoch ist mit diesem Fragebogen insgesamt ein interessantes und – mit nun 44 Items – ökonomisches Instrument zur Erfassung polizeilicher Belastungssituationen entstanden. Die Subskalen erwiesen sich als recht reliabel – selbst die oben genannte Skala verfügte noch über eine zufriedenstellende interne Konsistenz. Es bedarf nun der gezielten Überprüfung von Reliabilität und Validität.

Bisher wurden nach unseren Erkenntnissen in nur einer Studie positive oder belohnende Aspekte der Arbeit bei der Polizei untersucht – und dies lediglich anhand einer einzigen offenen Frage (Kop et al., 1999). Die vorliegende Studie berücksichtigte dieses Forschungsdefizit, indem sie solche Aspekte systematischer erfasste. Die Erhebung der Positiva anhand unseres Fragebogens scheint jedoch zu global zu sein. Die Instruktion ist nicht eindeutig formuliert, d.h. aufgrund des Satzanfangs „Die Arbeit bei der Polizei bedeutet für mich ...“ ist es möglicherweise zu einer Konfundierung gekommen. Für einige der Polizeibeamten mögen die angegebenen Aspekte positiv sein. Andere hingegen stimmen vielleicht der Aussage zu, dass sie Polizeiarbeit mit diesen Aspekten verbinden – müssen diese jedoch nicht zwangsläufig auch als positiv wahrnehmen. Festzuhalten bleibt, dass die hier erfassten, vermeintlich positiven Aspekte der Polizeiarbeit nicht als protektive Faktoren im Hinblick auf Stressfolgen wirksam werden. Da jedoch davon auszugehen ist, dass in der Arbeit liegende belohnende Aspekte negative Auswirkungen von Stress reduzieren können (vgl. 'salutogenetischer Ansatz', Antonovsky, 1988), sollte dies mit Hilfe einer überarbeiteten Version des Fragebogens weiter untersucht werden. Aus entsprechenden Ergebnissen könnten Interventionsansätze zu Förderung belohnender und positiver Aspekte der Polizeiarbeit abgeleitet werden.

Obwohl sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Erleben eines Ereignisses und dessen nachfolgender Belastungseinschätzung nachweisen ließ, erscheint es interessant, diesbezüglich weitere Forschungsanstrengungen zu unternehmen. Unser Ergebnis hängt möglicherweise damit zusammen, dass hier nicht die genaue Anzahl erlebter belastender

Ereignisse erfasst wurde. Das verwendete dichotome Antwortformat bzgl. des Erlebens belastender Ereignisse lässt keine abschließende Bewertung zu. Daher sollte in zukünftigen Untersuchungen Wert auf die Erfassung der genauen Anzahl erlebter stark belastender Ereignisse gelegt werden, um zu überprüfen, ob dies einen Einfluss auf die Einschätzung der Belastungsstärke, die Art der Verarbeitung und die Psychopathologie hat.

In den meisten vorangegangenen Untersuchungen wurde lediglich untersucht, welchen Einfluss aktive oder passive Copingstrategien auf emotionalen Distress und Arbeitszufriedenheit von Polizisten haben. Diese Zweiteilung konnte hier nicht eindeutig gefunden werden. Es erscheint interessant, weitere Studien zum Coping von Polizisten durchzuführen, in denen differenziert die Copingstrategien im Hinblick auf Psychopathologie, Lebens- und Arbeitszufriedenheit sowie Posttraumatische Belastungsstörungen untersucht werden. Dabei sollten die Möglichkeit aktiver Vermeidung sowie deren Auswirkungen berücksichtigt werden.

Die Erhebung der Bereiche, in denen Fortbildung gewünscht wird, kann in dieser Untersuchung aufgrund der Itemformulierung nicht als verlässlich angesehen werden, da Beispiele vorgegeben waren (‘semantic priming’ vgl. Collins & Loftus, 1975). Es wäre sinnvoll, den Bedarf an Fortbildung entweder durch offene Fragen ohne die Vorgabe von Beispielen oder durch Mehrfachwahlantworten zu erheben. Insgesamt scheint es wichtig, die Informationsweiterleitung bzgl. des Angebots für Beratung und Fortbildung sowohl zu verbessern als auch mehr dazu aufzufordern, bei Problemen interne oder externe Hilfe in Anspruch zu nehmen. Die Ergebnisse unserer Untersuchung stellen heraus, dass insbesondere das externe Angebot bzw. Hinweise darauf sowie die Ermutigung, dies auch zu nutzen, wichtig sind. Durch diese Informationen könnte die Schwelle für die Inanspruchnahme von Hilfe im Allgemeinen und von professioneller Hilfe im Speziellen weiter gesenkt werden. Günstig wäre es sicherlich, das Betreuungsangebot nach besonders belastenden Einsätzen dergestalt zu erweitern, dass der Partner mit einbezogen werden kann (vgl. auch McCafferty et al., 1992).

Die Ergebnisse unserer Studie unterstützen die Durchführung der so genannten „Integrierten Fortbildung“, in der z.B. der Umgang mit schwierigen polizeitypischen Situationen eingeübt wird. Die Befragten selbst bewerteten diese Art der Fortbildung als nützlich. Abgesehen davon fühlten sich Personen, die z.B. schwierige Konfrontationen mit Menschen als

belastend einschätzten, psychosomatisch stärker beeinträchtigt. Dies lässt es höchst sinnvoll erscheinen, auf entsprechende Situationen im Rahmen von Fortbildungen verstärkt vorzubereiten.

5.7 Abschließende Bemerkung

Abschließend lässt sich festhalten, dass diese Studie einen Beitrag zum Verständnis von polizeilichen Belastungsfaktoren und der Bedeutung von Copingprozessen für die Lebensqualität von Polizeibeamten leisten konnte. Es zeigte sich, dass die klassische Einteilung in `aktiv-annäherndes` und `passiv-vermeidendes` Coping auf die Gruppe der Polizeibeamten nicht zutrifft. Vielmehr scheinen sich `aktiv` und `vermeidend` nicht auszuschließen, sondern durchaus zu ergänzen und eine für diese spezielle Berufsgruppe hilfreiche Bewältigungsform darzustellen. Hier bietet sich die Möglichkeit, hypothesen-geleitete Anschlussuntersuchungen durchzuführen.

Im Rahmen der Untersuchung konnte ein neuer Fragebogen zur Erfassung von polizeitypischen Stressfaktoren entwickelt werden, der sich nach erster Überprüfung der Reliabilität als sinnvoll einsetzbares Instrument erwiesen hat. In Folgeuntersuchungen bleiben die Testgütekriterien zu überprüfen.

Die polizeiwissenschaftliche Forschung fokussiert stark auf Stressfaktoren und deren negative Begleiterscheinungen. Gerade im Hinblick auf das Ergebnis der vorliegenden Studie, welches zeigt, dass Polizeibeamte vergleichsweise gesund sind, erscheint jedoch der salutogenetische Ansatz auch in diesem Forschungsfeld lohnenswert. Zwar konnte hier aufgrund mangelnder Eindeutigkeit des verwendeten Instruments keine protektive Wirkung positiver Aspekte des Berufs nachgewiesen werden, doch sollte dieser Möglichkeit mit Hilfe eines verbesserten Instruments nachgegangen werden.

Vor dem Hintergrund, dass viele der Befragten sich nicht ausreichend auf schwierige Situationen vorbereitet fühlten, mit den besuchten Fortbildungen hingegen weitgehend zufrieden waren und diese als nützlich einstufen, sollte das Angebot erweitert und teilweise auch stärker verpflichtend gemacht werden. Die Inanspruchnahme fremder Hilfe sollte weiter enttabuisiert werden, um somit Präventionsangebote greifen zu lassen, bevor sich psychische Probleme manifestieren.

6 LITERATURVERZEICHNIS

Alexander, C. (1999). Police psychological burnout and trauma. In: J.M. Violanti & D. Paton (Hrsg.). *Police trauma: psychological aftermath of civilian combat*. Kap. 5. Springfield, Illinois: Charles C. Thomas.

Antonovsky, A. (1988). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy. *Harvard Mental Health Letter*, 13(9), 4-6.

Beermann, B. (1992). *Frauen und Männer im Wechselschichtdienst: Belastung, Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen bei Nacht- und Schichtarbeit*. Frankfurt, Berlin, N.Y.: Lang. (Studies in industrial and organizational psychology; Vol. 12)

Biggam, F. H., Power, K. G., MacDonald, R. R., Carcary, W. B. & Moodie, E. (1997). Self-perceived occupational stress and distress in a Scottish police force. *Work & Stress*, 11(2), 118-133.

Bodenmann, G., Schwerzmann, S. & Cina, A. (2000). Kritische Lebensereignisse und Alltagsstress bei Depressiven und Remittierten. *Zeitschrift für Klinische Psychologie, Psychiatrie und Psychotherapie*, 48(1), 2000. pp. 1-17.

Bornewasser, M. (2000). Mitarbeiterzufriedenheit in der Polizei: Weg von der abstrakten Beschreibung, hin zur konkreten Veränderung. In: K. Liebl & Ohlemacher, T. (Hrsg.). *Empirische Polizeiforschung. Interdisziplinäre Perspektiven in einem sich entwickelnden Forschungsfeld*.

Bortz, J. & Döring, N. (1995). *Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler*. 2., vollst. überarb. und aktualisierte Aufl. Berlin: Springer.

Brengelmann, J. C. (1988) (Hrsg.). *Stressbewältigungstraining 1: Entwicklung. Verhaltens-effektivität und Stress*; Bd. 10; Frankfurt, Bern, NY: Lang.

Brown, J. & Fielding, J. (1993). Qualitative differences in men and women police officers' experience of occupational stress. *Work & Stress*, 7(4), 327-340.

Brown, J., Cooper, C., Kirkcaldy, B. (1996). Occupational stress among senior police officers. *British Journal of Psychology*, 87, 31-41.

Brown, J., Fielding, J., Grover, J. (1999). Distinguishing traumatic, vicarious and routine operational stressor exposure and attendant adverse consequences in a sample of police officers. *Work & Stress*, 13(4), 312-325.

Bruns, G. & Bernt, K.-P. (1991). Alles für alle? – Argumente für eine differentielle Trainingsindikation am Beispiel eines standardisierten Stressbewältigungsprogramms.

- Buchmann, K. E. & Hermanutz, M. (1995) (Hrsg.). Trauma und Katastrophe. Internationale Tagung an der Fachhochschule Villingen-Schwenningen – Hochschule für Polizei.
- Burke, R. J. (1993). Work-family stress, conflict, coping, and burnout in police officers. *Stress Medicine*, 9, 171-180.
- Burke, R. J. (1994). Stressful events, work-family conflict, coping, psychological burnout, and well-being among police officers. *Psychological Reports*, 75, 787-800.
- Burke, R. J. (1998). Work and non-work stressors and well-being among police officers: The role of coping. *Anxiety, Stress, and Coping*, 11, 345-362.
- Cannon, W. B. (1929). Bodily changes in pain, hunger, fear and rage. New York: Appleton.
- Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for behavioral science. Hillsdale: Erlbaum.
- Cooper, C. L., Kirkcaldy, B. D. & Brown, J. (1994). A model of job stress and physical health: the role of individual differences. *Personality and Individual Differences*, 16(4), 653-655.
- Collins, A. M., Loftus, E. F. (1975). A spreading-activation theory of semantic processing. *Psychological Review*, 82(6), pp. 407-428.
- Collins, P. A. & Gibbs, A. C. C. (2003). Stress in police officers: a study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occupational Medicine*, 53, 256-264.
- Derogatis, L. R. & Spencer, P. M. (1982). The Brief Symptom Inventory: Administration, Scoring and Procedures (Manual I). Baltimore: Clinical Psychometrics Research.
- Dijkstra, M. T. M., van Dierendonck, D. & Evers, A. (2005). Responding to conflict at work and individual well-being: The mediating role of flight behaviour and feelings of helplessness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(2), 119-135.
- Domres, B. & Bamberg-Stüker, U. (2001). Überforderung des klinischen Personals im operativen Bereich. In: K. Hecht, O. König & H.-P. Scherf (Hrsg.). Emotioneller Stress durch Überforderung. S. 135-146.
- Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J. & Brähler, E. (2000). Fragebogen zur Lebenszufriedenheit (FLZ). Göttingen: Hogrefe.
- Filipp, S.-H. (1990). Subjektive Theorien als Forschungsgegenstand. In R. Schwarzer (Hrsg.), *Gesundheitspsychologie*. 247-262. Göttingen: Hogrefe.
- Filipp, S.-H. & Klauer, T. (1991). Subjective well-being in the face of critical life events: The case of successful copers. In: F. Strack & M. Argyle. Subjective well-being: An interdisciplinary perspective. Elmsford, NY, US: Pergamon Press, Inc, 213-234.

- Fischbach, A. & Zapf, D. (2003). Organizational socialization and professional identity as determinants of emotion work. Göttingen University: Department of Psychology. (in Druck)
- Franke, G. H. (2000). Brief Symptom Inventory von L. R. Derogatis (Kurzform der SCL-90-R) – Deutsche Version. Manual. Göttingen: Beltz Test GmbH.
- Freedy, J. R. & Hobfoll, S. E. (1995) (Hrsg.). Traumatic Stress. From theory to practice. New York: Plenum.
- Garcia, L., Nesbary, D. K. & Gu, J. (2004). Perceptual variations of stressors among police officers during an era of decreasing crime. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 20 (1), 33-50.
- Gasch, U. (1998). Polizeidienst und psychische Traumen. *Kriminalistik* 52(12), 819-823.
- Gasch, U. (2000). Traumaspezifische Diagnostik von Extremsituationen im Polizeidienst. Polizisten als Opfer von Belastungsstörungen. dissertation.de
- Gercke, J. (1995). Zur psychischen Belastung von Todesermittlern. Ergebnisse einer Exploration der Landeskriminalschule NRW. *Kriminalistik*, 1, 29-34.
- Gewerkschaft der Polizei (1988). Fachveranstaltung `88. Dienst für den Bürger rund um die Uhr – Wechselschichtdienst der Polizei. *Polizei*.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hallenberger, F. & Mueller, S. (2000). Was bedeutet für Polizistinnen und Polizisten Stress? *Polizei & Wissenschaft*, 1, 58-65.
- Hallenberger, F. (2001). Polizeilicher Schusswaffengebrauch: Erleben und Folgen. *Polizei & Wissenschaft*, 1, 3-12.
- Hallenberger, F., Heiderich, M. & Rieger, S. (2003). Stress und Stressbewältigung im Polizeiberuf. *Polizei & Wissenschaft*, 3, 36-49.
- Hartwig, D. (1998). Suizide von Polizeibeamten: Eine Analyse der Selbsttötungen innerhalb der nordrheinwestfälischen Polizei. *Kriminalistik*, 3, 186-190.
- Hinsch, R. & Pfungsten, U. (2002). Gruppentraining sozialer Kompetenzen. Beltz
- Hochschild, A. R. (1990). Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle. Frankfurt/M.: Campus.
- Holling, H. (1999). Evaluation eines Stressbewältigungstrainings. In: H. Holling & G. Gediga (Hrsg.) Evaluationsforschung. Göttingen: Hogrefe.
- Iverson, R. D. & Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human-Relations*, 53, 807-839

Jacobson, E. (1990). Entspannung als Therapie. Progressive Relaxation in Theorie und Praxis. München: Pfeiffer.

Jain, A. & Stephan, E. (2000). Stress im Streifendienst: Wie belastet sind Polizeibeamte? – Berlin: Logos-Verlag.

Janke, W., Erdmann, G. & Kallus, W. (1997). Stressverarbeitungsfragebogen (SVF). Göttingen: Hogrefe.

Kaluza, G. (1996a). Gelassen und sicher im Stress. Psychologisches Programm zur Gesundheitsförderung. Heidelberg: Springer.

Kaluza, G. (1997). Evaluation von Stressbewältigungstrainings in der primären Prävention – eine Meta-Analyse (quasi-)experimenteller Feldstudien. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 5(3), 149-169.

Kaluza, G. (1998). Effekte eines kognitiv-behavioralen Stressbewältigungstrainings auf Belastungen, Bewältigung und (Wohl-)Befinden – eine randomisierte, prospektive Interventionsstudie in der primären Prävention. *Zeitschrift für Klinische Psychologie*, 27(4), 234-243.

Kaluza, G. (1999). Sind die Effekte eines primär-präventiven Stressbewältigungstrainings von Dauer? Eine randomisierte, kontrollierte Follow-up-Studie. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 7(2), 88-95.

Kaluza, G. (2003). Stress. In: M. Jerusalem & H. Weber (Hrsg.). Psychologische Gesundheitsförderung. Diagnostik und Prävention. S. 339-361.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrations Scien Q*, 24, 285-307.

Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). Healthy work: Stress productivity, and the reconstruction of working life. Basic Books, New York.

Kasl, S. (1996). Influence of the work environment on cardiovascular health: a historical, conceptual and methodological perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 42-56.

Kauffeld, S. & Frieling, E. (2001). Der Fragebogen zur Arbeit im Team (F-A-T). *Zeitschrift zur Arbeits- und Organisationspsychologie*, 45 (1), 26-33.

Kirkcaldy, B., Thome, E. & Thomas, W. (1989). Job Satisfaction amongst psychosocial workers. *Personality & Individual Differences*, 10(2), 191-196.

Kirkcaldy, B. D., Cooper, C. L., Furnham, A. F. & Brown, J. I. (1993). Personality, Job Satisfaction and Well-Being among Public Sector (Police) Managers. *European Review of Applied Psychology*, 43(3), 241-248.

Kirkcaldy, B. D. & Furnham, A. F. (1995). Coping, Seeking Social Support and Stress among german police officers. *European Review of Applied Psychology*, 45(2), 121-125.

Kirkcaldy, B., Schwindt, F. & Trimpop (1996). Untersuchung zur Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit von russischen Polizeiführungskräften. *Magazin für die Polizei*, 27(239), 31-35.

Klumb, P. L. & Baltes, M. M. (2004). Adverse Life Events in Late Life: Their Manifestation and Management in Daily Life. *International Journal of Stress Management*, Vol 11(1), 3-20.

Köller, O., Strauß, B. & Sievers, K. (1995). *Sprache & Kognition*, 4, 210-220.

Kohlmann, C.-W., Weidner, G., Dotzauer, E. & Burns, L. R. (1997). Gender differences in health behaviors: The role of avoidant coping. *European Review of Applied Psychology*, 47(2), 115-121.

Kop, N., Euwema, M. & Schaufeli, W. (1999). Burnout, job stress and violent behaviour among dutch police officers. *Work & Stress*, 13(4), 326-340.

Kritz, W. Ch. & Nöbauer, B. (2003). Teamkompetenz. Konzepte, Trainingsmethoden, Praxis. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Kroes, W. H., Margolis, B. L. & Hurrell, J. J. (1974). Job stress in policemen. *Journal of Police Science & Administration*, 2(2), 145-155.

Lazarus, R. S. (1966). Psychological stress and the coping process. New York: McGraw Hill.

Lazarus, R. S. & Launier, R. (1981). Stressbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt. In: J. R. Nitsch (Hrsg.). Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen. 213-259. Bern: Huber.

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. New York: Springer.

Lodahl, T. M. & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.

Malloy, T. E. & Mays, G. L. (1984). The police stress hypothesis: A critical evaluation. *Criminal Justice & Behavior*, 11(2), 197-224.

Martocchio, J. J. & O'Leary, A. M. (1989). Sex differences in occupational stress: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 74, 495-501.

Marzuk, P. M., Nock, M. K., Leon, A. C., Portera, L. & Tardiff, K. (2002). Suicide among New York City police officers, 1977-1996. *American Journal of Psychiatry*, 159, 2069-2071.

McCafferty, F. L., McCafferty, E., McCafferty, M. A. (1992). Stress and suicide in police officers: Paradigm of occupational stress. *Southern Medical Journal*, 85(3), 233-243.

Meichenbaum, D. (1991). Intervention bei Stress. Anwendung und Wirkung des Stressimpfungstrainings. Bern: Huber.

- Mitchell, M. (1999). A current view from the UK in post incident car: „Debriefing“, „Defusing“ and just talking about it. In: J. M. Violanti & D. Paton (Hrsg.) *Police trauma: psychological aftermath of civilian combat*. Kap. 20. Springfield, Illinois: Charles C. Thomas.
- Mittendorff, C. (1995). Traumafürsorge bei der Polizei. In: K. E. Buchmann & M. Hermanutz (Hrsg.). *Trauma und Katastrophe. Internationale Tagung an der Fachhochschule Villingen-Schwenningen – Hochschule für Polizei*.
- Mohr, D., Neylan, T. & Best, S. (2003). The mediating effects of sleep in the relationship between traumatic stress and health symptoms in urban police officers. *Psychosomatic Medicine*, 65, 485-489.
- Mollemann, E., Nauta, A & Jehn, K. (2004). Person-job fit applied to teamwork: A multilevel approach. *Small Group Research*, 35(5), 515-539.
- Moos, R. H. (1991). Life stressors, social resources, and treatment of depression. In: J. Becker & A. Kleinman (Hrsg.). *Psychosocial aspects of depression*. 187-214. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Moos, R. H. (1995). Development and applications of new measures of lifestressors, social resources and coping responses. *European Journal of Psychological Assessment*, 11(1), 1-13.
- Moos, R. H. (1997). Assessing Approach and Avoidance Coping Skills and their Determinants and Outcomes. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 58-64.
- Moser, K. & Schuler, H. (1993). Validität einer deutschsprachigen Involvement-Skala. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 14, 27-36.
- Moser, K. & Schuler, H. (2004). Is Involvement a suppressor of the job satisfaction-life satisfaction-relationship? *Journal of Applied Social Psychology*, 34(11), 2377-2388.
- Neidig P., Russell H. & Seng A. (1992). Interspousal aggression in law enforcement families: A preliminary investigation. *Police Studies*, 30-38.
- Patterson, G. T. (2002). Development of a law enforcement stress and coping questionnaire, *Psychological Reports*, 90, 789-799.
- Perrez, M., Laireiter, A.-R. & Baumann, U. (1998). Stress und Coping als Einflussfaktoren. In: U. Baumann & M. Perrez (Hrsg.). *Lehrbuch Klinischer Psychologie – Psychotherapie*. 2., vollst. überarb. Aufl. S. 277-305.
- Peter, R. & Siegrist, J. (1999). Chronic psychosocial stress at work and cardiovascular disease: the role of effort-reward imbalance. *International Journal of Law Psychiatry*, 22, 441-449.
- Peter, R. (2002). Berufliche Gratifikationskrisen und Gesundheit. *Psychotherapeut*, 47, 386-398.

- Pfeiffer, P. (1995). Reaktionen auf extreme polizeiliche Situationen – Ein Beitrag zum posttraumatischen Stress-Syndrom. In: K. E. Buchmann & M. Hermanutz (Hrsg.). Trauma und Katastrophe. Internationale Tagung an der Fachhochschule Villingen-Schwenningen – Hochschule für Polizei.
- Pieper, G. & Maercker, A. (1999). Männlichkeit und Verleugnung von Hilfsbedürftigkeit nach berufsbedingten Traumata (Polizei, Feuerwehr, Rettungspersonal). *Verhaltenstherapie*, 9, 222-229.
- Renck, B., Weisaeth, L. & Skarbö, S. (2002). Stress reactions in police officers after a disaster rescue operation. *Nordic Journal of Psychiatry*, 56(7), 7-14.
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G. & Near, J. (1985). Job importance as a moderator of the relationship between job satisfaction and life satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 6(4), 297-316
- Ringel, E. (1976). The presuicidal syndrome. *Suicide: A Quarterly Journal of Life-Threatening Behavior*, 6(3), 131-149.
- Rustemeyer, R. & Tank, Ch. (2001). Akzeptanz von Frauen im Polizeiberuf. *Polizei & Wissenschaft*, 3, 3-14.
- Sandahl, Ch., Gerge, A., Herlitz, K. (2004). Does treatment focus on self-efficacy result in better coping? Paradoxical findings from psychodynamic and cognitive-behavioral group treatment of moderately alcohol-dependent patients. *Psychotherapy Research*, 14(3), 388-397.
- Santos de Oliveira, G. (1993). Ursprung und Auswirkungen beruflichen Stresses beim höheren Dienst der Berliner Polizei. *Die Polizei*, 10, 254-259.
- Saß, H. & Houben, I. (2001). Diagnostisches und statistisches Manual psychischer Störungen DSM-IV. 3., unveränd. Aufl., Göttingen: Hogrefe.
- Schelp, T., Gravemeier, R. & Maluck, D. (1997). Rational-emotive Therapie als Gruppentraining gegen Stress. Seminarkonzepte und Materialien. Bern: Huber.
- Schmidtke, A., Fricke, S. & Lester, D. (1999). Suicide among german federal and state police officers. *Psychological Reports*, 84, 157-166.
- Schultz, J. H. (1979). Das autogene Training. Konzentrative Selbstentspannung. Stuttgart: Thieme.
- Schwarzer, R. (1994). Optimistische Kompetenzerwartung: Zur Erfassung einer personellen Bewältigungsressource. *Diagnostica*, 40 (2), 105-123.
- Searle, B., Bright, J. E. H. & Bochner, S. (2001). Helping people to sort it out: The role of social support in the Job Strain Model. *Work & Stress*, 15(4), 328-346.

- Semmer, N. K., Zapf, D. & Dunckel, H. (1999). Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA). In H. Dunckel (Hrsg.). Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. 179-204. Zürich: vdf Hochschulverlag
- Sennekamp, W. & Martin, H. (2001). Extreme dienstliche Belastungssituationen und Unterstützungsbedarf im Polizeidienst. *Psychotraumatologie*, 19, html.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Sieverding, M. (1997). Die Bedeutung von Prototype-Matching für präventives Verhalten: Ist die Teilnahme an Stressbewältigungskursen "unmännlich"? *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 5(4), 272-289.
- Stäudel, T. (1987). Problemlösen, Emotion und Kognition. Regensburg: Roderer.
- Stein, M. (2004). Suizid innerhalb der Polizei - Erfahrungswerte aus Luxemburg und prophylaktische Ansätze. *Polizei & Wissenschaft*, 4, 34-40.
- Steinbauer, M. (2001). Stress im Polizeiberuf und die Verarbeitung von belastenden Ereignissen im Dienst. *Polizei & Wissenschaft*, 4, 46-59.
- Steiner, D. D. & Truxillo, D. M. (1989). An improved test of the disaggregation of job and life satisfaction. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 33-39.
- Steiner, D. D. (1990). Clarification and correction of Steiner & Truxillo's (1989) improved test of the disaggregation hypothesis. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 263-264.
- Tait, M., Padgett, M. Y. & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.
- Teegen, F., Domnick, A. & Heerdegen, M. (1997). Hochbelastende Erfahrungen im Berufsalltag von Polizei und Feuerwehr: Traumaexposition, Belastungsstörungen, Bewältigungsstrategien. *Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis*, 29(4), 583-599.
- Teegen, F. (1999). Berufsbedingte Traumatisierung bei Polizei, Feuerwehr und Rettungsdienst. *Zeitschrift für Politische Psychologie*, 7(4), 437-453.
- Thylefors, I., Persson, O. & Hellström, D. (2005). Team types, perceived efficiency and team climate in Swedish cross-professional teamwork. *Journal of Interprofessional Care*, 19(2), 102-114.
- Tian, J. (2005). Short communication: An epidemiological survey of job stress and health in four occupational work populations in Fuzhou city of China. *Stress & Health*, 21(2), 107-112.
- Valle, M. & Witt, L. A. (2001). The moderating effects of teamwork perceptions on the organizational politics-job satisfaction relationship. *The Journal of Social Psychology*, 141(3), 379-388.

- van Mierlo, H. & Rutte, Ch. G. (2001). Autonomous teamwork and psychological well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(3), 291-301.
- van Mierlo, H., Rutte, C., Kompier, M. A. J. & Doorewaard, H. A. C. M. (2005). Self-managing teamwork and psychological well-being: review of multilevel research domain. *Group & Organization Management*, 30(2), 211-235.
- Violanti, J. M. & Aron, F. (1993). Sources of police stressors, job attitudes, and psychological distress. *Psychological Reports*, 72, 899-904.
- Violanti, J. M. & Aron, F. (1994). Ranking police stressors. *Psychological Reports*, 75(2), 824-826.
- Violanti, J. M. & Aron, F. (1995). Police stressors: Variations in perception among police personnel. *Journal of Criminal Justice*, 23 (3), 287-294.
- Violanti, J. (1999). Trauma in police work: a psychosocial model. In: J. M. Violanti & D. Paton (Hrsg.). *Police trauma: psychological aftermath of civilian combat*. Kap. 8. Springfield, Illinois: Charles C. Thomas.
- Wagner, D., Heinrichs, M., Hellhammer, D. H. & Ehlert, U. (2001). Stress im Feuerwehrdienst. In: K. Hecht, O. König & H.-P. Scherf (Hrsg.). *Emotioneller Stress durch Überforderung*. S. 101-116.
- Weinert, A. B. (1998). *Organisationspsychologie – Ein Lehrbuch*. 4. vollst. überarb. u. erw. Aufl. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Wensing, R. (1990). *Konfliktverhalten von Polizeibeamten. Individuelle Stressreagibilität und Aggressionsbereitschaft*. Münster, New York: Waxmann.
- Westermayer, G. & Bähr, B. (1994). Gesundheitszirkel als Instrument einer integrierten Personal – und Organisationsentwicklung. In G. Westermayer & B. Bähr (Hrsg.), *Betriebliche Gesundheitszirkel*. 37-45. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
- Zachar, G. W. (2004). Assessing the association between age, years of service and stress within the law enforcement community: A pilot study. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering*, 65(6-B), 3187.
- Zapf, D. & Dormann, Ch. (2001). Gesundheit und Arbeitsschutz. In: H. Schuler (Hrsg.). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. 559-587. Göttingen: Hogrefe.
- Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological strain. A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, 12, 237-268.
- Zapf, D., Isic, A., Fischbach, A. & Dormann, Ch. (2003). Emotionsarbeit in Dienstleistungsberufen. Das Konzept und seine Implikationen für die Personal- und Organisationsentwicklung. 266-288. In: K-Ch. Hamborg & H. Holling (Hrsg.) (2003). *Innovative Personal- und Organisationsentwicklung*.

LEBENS LAUF

Persönliche Daten

Dagmar Klemisch
geb. am 27.12.1975 in Kassel

Ausbildung

1995	Abitur
1995 - 1996	Freiwilliges Soziales Jahr in einer pädagogischen Einrichtung C.C.A.S. Service Petite Enfance, Metz/ Frankreich
1996 - 2002	Psychologiestudium an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
1998 - 1999	Forschungspraktikum am Psychologischen Institut I der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
1999	Praktikum im Ludwig-Noll-Krankenhaus, Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Städtischen Kliniken Kassel
1999 - 2000	Studium an der Università degli Studi di Padova/ Italien (ERASMUS)
2000	Praktikum in der Akademie Klausenhof; Hamminkeln (Weiterbildungseinrichtung)
2001	Teilnahme an einem vom DAAD geförderten deutsch-polnischen Forschungsprojekt; Diplomarbeit im Rahmen dieses Projekts – Thema: Auswirkungen elterlicher Arbeitslosigkeit auf die Kinder
2001	Praktikum bei der Direktion für Ausbildung der Polizei des Landes NRW; Münster
2002	Diplom
seit 10/ 02	Ausbildung zur Psychologischen Psychotherapeutin (Verhaltens- therapie) am Institut für Psychologische Psychotherapie Münster

Berufstätigkeit

2002 - 2005	Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Medizinische Psychologie des Universitätsklinikums Münster
Arbeitsschwerpunkte	Belastungen im Polizeidienst: Konzeption eines Fragebogen- instrumentariums, Entwicklung eines neuen Fragebogens Datenerhebung, -auswertung, -präsentation, Vortrags- und Publikationstätigkeit
Lehrtätigkeit	Planung und Durchführung des medizin-psychologischen Seminars für Medizinstudenten an der WWU Münster

DANKSAGUNG

Abschließend möchte ich an dieser Stelle allen Personen danken, die mich in der Zeit der Entstehung dieser Arbeit persönlich und fachlich unterstützt haben.

Herrn Prof. Dr. Dr. F. A. Muthny, Direktor des Instituts für Medizinische Psychologie des Uniklinikums Münster, möchte ich als meinem Doktorvater für die Zusammenarbeit und seinen wissenschaftlichen Rat danken. Ohne seine Unterstützung wäre die Durchführung dieses Projekts nicht möglich gewesen.

Weiterhin möchte ich dem Leiter der Polizeifortbildungsakademie Baden-Württemberg in Freiburg, Herrn Ltd. KD W. Conrath sowie Herrn Dr. phil. Dipl.-Psych. J. Kepplinger danken, die die Umsetzung dieses Forschungsvorhabens an der Polizeifortbildungsakademie ermöglicht haben. Ganz besonders danken möchte ich natürlich auch den Polizeibeamten, die sich so zahlreich bereit erklärt haben, das umfangreiche Fragebogenmaterial auszufüllen. Ich hoffe, dass die vorliegende Arbeit einen Beitrag leisten kann, das Fortbildungsangebot der Polizei noch weiter zu verbessern.

Auch meinen Instituts-Kolleginnen und -Kollegen möchte ich für ihren Beistand, die angenehme Zusammenarbeit und ihren kompetenten Rat danken.

Der größte Dank gilt meiner Familie, meinem Freund und meinen Freunden, die mich jederzeit in der Verfolgung meines Ziels unterstützt und bestärkt haben.

ANHANG A

Tabellen

Tab. A-2: Soziodemographische Daten	N (%)	(n = 327)
Alter	MW: 38,95	s: 8,3 (Range 24-58 J.)
Geschlecht		
männlich	289 (88,7)	
weiblich	37 (11,3)	
keine Angaben	1 (0,3)	
Staatsangehörigkeit		
deutsch	323 (99,4)	
nicht deutsch	2 (0,6)	
Familienstand		
verheiratet	196 (59,9)	
ledig	99 (30,3)	
geschieden/ getrennt lebend	29 (8,9)	
verwitwet	1 (0,3)	
keine Angaben	2 (0,6)	
Lebenssituation		
mit festem Partner zusammen lebend	264 (81)	
nicht mit festem Partner zusammen lebend	56 (17)	
keine Angaben	7 (2)	
Kinder		
ja	202 (61,8)	(Range 0-5 Kinder)
nein	121 (37)	
keine Angaben	4 (1)	
Schulabschluss		
Realschule, Mittlere Reife	117 (35,8)	
Fachhochschulreife	109 (33,3)	
Abitur/ allgemeine Hochschulreife	92 (28,1)	
Volks- bzw. Hauptschule	2 (0,6)	
Polytechnische Oberschule	1 (0,3)	
anderer Schulabschluss	5 (1,5)	
keine Angaben	1 (0,3)	
Zusätzliche Ausbildung		
keine andere Berufsausbildung	130 (39,8)	
Lehre	91 (27,8)	
andere Berufsausbildung	21 (6,4)	
FH, Ingenieur-Schule	15 (4,6)	
Universität, Hochschule	6 (1,8)	
Fachschule, Meister	4 (1,2)	
keine Angaben	1 (0,3)	
Anzahl Dienstjahre	MW: 19,35	s: 8,68 (Range 3-40)

Fortsetzung Tab. A-2: **Soziodemographische Daten**

	N (%)	(n = 327)
Dienststrang		
Polizeimeister (PM)	16 (4,9)	
Polizeiobermeister (POM)	46 (14,1)	
Polizeihauptmeister (PHM)	47 (14,4)	
Polizeikommissar (PK)	38 (11,6)	
Polizeioberkommissar (POK)	37 (11,3)	
Polizeihauptkommissar (PHK)	47 (14,4)	
Erster Polizeihauptkommissar (EPHK)	13 (4,0)	
Kriminalkommissar (KK)	2 (0,6)	
Kriminaloberkommissar (KOK)	13 (4,0)	
Kriminalhauptkommissar (KHK)	30 (9,2)	
Erster Kriminalhauptkommissar (EKHK)	6 (1,8)	
Kriminalrat (KR)	2 (0,6)	
Kriminaloberrat (KOR)	3 (0,9)	
Kriminaldirektor	1 (0,3)	
Krankheitstage (im letzten Jahr)	MW: 7,1	s:15,48 (Range 0–180)
Inanspruchnahme professioneller Hilfe		
ja	40 (12,2)	
nein	285 (87,2)	
keine Angaben	2 (0,6)	

Tab. A-4: Stressoren

(n = 327)

Vorgegebene Kategorien	Häufigkeiten %					Verteilung		
	gar nicht	ein wenig	ziemlich	stark	sehr stark	MW	s	k. A.
1. Als Zeuge vor Gericht aussagen	10	49	26	14	2	2,49	0,9	0
2. Zeugenvernehmung	44	41	9	4	1	1,76	0,86	1
3. Körperliche Gewalt gegen Personen anwenden	2	15	27	37	19	3,57	1,02	1
4. Vorbereitung auf evtl. Schusswaffengebrauch	4	6	9	27	52	4,20	1,08	2
5. Entgegennehmen von Notrufen	17	49	25	8	1	2,28	0,87	0
6. Umgang mit misshandeltem Kind	2	7	22	33	36	3,94	1,00	1
7. Erleben der Verletzung eines Kindes	1	9	16	38	34	3,98	0,97	2
8. Umgang mit Leichen	5	29	28	25	14	3,15	1,12	0
9. Umgang mit Opfern nach Verbrechen	3	30	39	22	6	2,99	0,94	1
10. Konfrontation mit Verkehrs- oder Unfallopfern	5	32	37	21	6	2,91	0,97	0
11. Erleben, wie ein Mensch an starken Schmerzen leidet	1	11	36	35	17	3,55	0,94	0
12. Gefühl von Hilflosigkeit (z.B. Warten auf Notarzt)	1	8	28	37	27	3,82	0,94	0
13. Schwere Verletzung eines gut bekannten Kollegen	2	1	11	35	51	4,33	0,83	1
14. Suizid eines gut bekannten Kollegen	2	1	10	23	65	4,49	0,82	1
15. Eigene körperliche Verletzung im Dienst	3	15	34	33	14	3,41	1,01	1
16. Gefährdung des eigenen Lebens	2	6	14	26	52	4,22	1,00	1
17. Körperlich angegriffen werden	2	9	21	46	22	3,79	0,95	1
18. Von jemandem anonym bedroht werden	6	23	23	33	15	3,30	1,15	1
19. Eigener Unfall mit Dienstfahrzeug	5	29	39	22	5	2,92	0,94	1
20. Überbringen einer Todesnachricht	2	11	23	32	33	3,84	1,05	0
21. Behinderung durch „Gaffer“	8	35	36	18	4	2,76	0,97	0
22. Von Leuten beschimpft werden	10	44	39	15	2	2,56	0,93	0
23. Gleichgültige Öffentlichkeit	10	37	33	17	2	2,56	0,96	0
24. Verfolgungsfahrt mit Sondersignal	5	28	33	25	9	3,03	1,04	0
25. Sich Belastungen nicht anmerken lassen dürfen	8	36	30	21	5	2,79	1,02	0
26. Unsicherheit bzgl. der beruflichen Aufgaben	10	39	34	15	3	2,62	0,95	0
27. Lange Dauer eines Einsatzes	15	44	36	13	2	2,42	0,96	0
28. Schichtdienst	13	28	28	23	8	2,84	1,16	0
29. Langeweile bzw. Leerlauf im Dienst	32	38	20	8	2	2,10	1,02	0
30. Entscheidungen unter Zeitdruck treffen müssen	5	41	34	15	4	2,72	0,93	0
31. Arbeitsüberlastung	4	34	31	26	5	2,94	0,98	0
32. Überstunden machen müssen	24	45	21	9	2	2,19	0,95	0
33. Schlechte oder unzureichende Ausrüstung	2	27	37	24	9	3,10	0,99	0
34. Konflikte mit Kollegen	1	14	41	38	6	3,34	0,83	0
35. Konflikte mit Vorgesetzten	2	15	36	36	11	3,38	0,94	1
36. Hierarchische Organisation im Dienst	19	40	22	13	6	2,47	1,12	0
37. Fehlende Transparenz im Beurteilungswesen	5	27	30	25	14	3,15	1,11	0
38. Widersprüchliches Verhalten von Vorgesetzten	2	15	33	31	17	3,47	1,02	1
39. Fehlende Anerkennung für Leistung	5	21	31	31	11	3,23	1,06	0
40. Fehlender Ansprechpartner nach schwierigem Einsatz	9	36	29	21	4	2,75	1,03	0
41. Unzureichende Unterstützung durch Dienststelle	4	20	36	30	10	3,20	1,01	0
42. Keine Beratung durch neutrale Instanz bei Problemen	13	42	29	11	5	2,53	1,01	0
43. „Chemie“ mit einem Kollegen stimmt nicht	3	20	39	28	10	3,22	0,97	0
44. Unzuverlässiger Kollege	2	15	37	35	10	3,36	0,93	0
45. Einsatz bei Demos	11	45	28	13	3	2,52	0,95	0
46. Widerstand bei Festnahme	5	21	35	30	8	3,15	1,02	0
47. Unklare Lage während des Einsatzes	2	22	43	30	3	3,10	0,84	1
48. Durchführung von Personenkontrollen	35	50	11	4	0	1,84	0,78	0
49. Einschreiten bei Familienstreitigkeiten	11	40	29	18	2	2,60	0,97	0
50. Negative Berichterstattung der Presse	18	44	28	8	2	2,33	0,94	0
51. Umgang mit geistig behinderten Menschen	28	44	20	7	1	2,08	0,90	0
52. Umgang mit aggressiven bzw. gewaltbereiten Personen	3	20	36	34	6	3,20	0,94	0
53. Umgang mit möglicherweise HIV-infizierten Personen	7	24	24	28	18	3,26	1,20	0
54. Umgang mit Ausländern ohne deutsche Sprachkenntnisse	23	47	21	8	1	2,15	0,89	0
55. Umgang mit Betrunknen	11	58	21	7	2	2,29	0,82	0
56. Umgang mit Hooligans	7	32	34	22	6	2,87	1,01	0
57. Umgang mit Drogenabhängigen	12	43	32	11	4	2,52	0,96	0
58. Umgang mit Personen, die Vermisste suchen	24	44	23	8	2	2,19	0,94	0
59. Umgang mit geistig verwirrten Menschen	22	51	21	5	1	2,12	0,84	0

* bezogen auf 5er-Skala 1=gar nicht bis 5=sehr stark

Tab. A-6: **Attraktivität des Polizeiberufs**

(n = 327)

Die Arbeit bei der Polizei bedeutet für mich...	Häufigkeiten %					Verteilung		
	gar nicht	ein wenig	ziemlich	stark	sehr stark	MW* s	k. A.	
1. ... einen spannenden Beruf auszuüben.	4	13	29	35	20	3,54	1,06	0
2. ... autonom handeln zu können.	7	17	32	35	8	3,21	1,05	1
3. ... meine Persönlichkeit entfalten zu können.	4	20	40	28	8	3,16	0,97	0
4. ... meine Stärken einbringen und nutzen zu können.	0	13	31	43	13	3,56	0,88	0
5. ... abwechslungsreiche Aufgaben zu erfüllen.	0	5	21	50	24	3,92	0,82	0
6. ... gefordert zu werden.	1	8	31	49	11	3,62	0,82	0
7. ... anderen Menschen helfen zu können.	0	11	26	40	22	3,73	0,94	0
8. ... Aufstiegsmöglichkeiten zu haben.	11	32	32	19	6	2,76	1,06	0
9. ... berufliche und finanzielle Sicherheit zu haben.	2	9	28	38	23	3,71	0,98	0
10. ... etwas Sinnvolles zu tun.	0	9	25	50	16	3,74	0,84	0
11. ... mich fortbilden zu können.	2	20	38	32	10	3,28	0,94	0
12. ... Anerkennung durch andere zu bekommen.	10	39	29	18	4	2,66	1,01	0
13. ... zu einem Team zu gehören.	3	16	31	36	14	3,41	1,03	0
14. ... einer bedeutsamen Institution anzugehören.	19	36	25	17	3	2,49	1,08	0
15. ... Flexibilität in den Arbeitszeiten zu haben.	12	28	25	24	11	2,94	1,20	0
16. ... meine Grenzen auszutesten.	23	30	27	15	5	2,49	1,15	0
17. ... mit anderen gut zusammenzuarbeiten.	2	7	34	42	14	3,61	0,88	0
18. ... „für Recht und Ordnung“ zu sorgen.	8	15	38	31	9	3,19	1,04	0
19. ... Dinge erleben, die andere nur im Fernsehen sehen.	32	28	18	16	5	2,33	1,22	0
20. ... Flexibilität in der Ortswahl zu haben (Wechsel in andere Städte).	52	34	8	4	1	1,65	0,85	1
21. ... mein Hobby zum Beruf machen zu können (Motorrad etc.).	58	24	9	6	4	1,73	1,08	0
22. ... Kontakt mit Personen des öffentlichen Lebens zu haben.	38	36	14	9	3	2,05	1,09	0

* bezogen auf 5er-Skala 1=gar nicht bis 5=sehr stark

Tab. A-8: Bereiche, in denen Fortbildung für wichtig gehalten wird (n = 215)

In welchen Bereichen halten Sie psychosoziale Fortbildung für besonders wichtig?

	Häufigkeit der Nennung
Stressverarbeitung	89
Belastungsverarbeitung	87
Handlungskompetenz in polizeitypischen Situationen	84
Konfliktlösung/ Kommunikation	29
Führungskräftetraining	9
Opferbetreuung	8
Überbringen von Todesnachrichten	8
Mobbing	4
Schusswaffengebrauch und Folgen	3
Interne Zusammenarbeit	3
Zeitmanagement	1
Keine	1
Alle Bereiche	8

Tab. A-9: Teilnahme an Fortbildungen (n = 277)

An welcher Art von psychosozialer Fortbildung für Polizeibeamte haben Sie bisher teilgenommen?

	Häufigkeit der Nennung
Konfliktlösung/ -handhabung	68
Belastungsverarbeitung/ Stressbewältigung	45
im Rahmen von Ausbildung/Studium	26
Einsatz-/Handlungstraining/ integrierte Fortbildung	24
Führungstraining	12
Gewalt im sozialen Nahraum/ Familienstreit	11
Umgang mit Minderheiten	7
Ausbildung Praxislehrer/ Konfliktberater	6
Mobbing	5
Mitarbeitergespräch	3
Umgang mit Ausländern	3
Umgang mit psychische Kranken	3
Überbringen von Todesnachrichten	3
Suchtkrankenhilfe/ sozialer Beratungsdienst	3
Berufsethik	2
Kommunikation	2
Frauen bei der Polizei	1
an keiner	105

Tab. A-10: **Nützlichkeit der Fortbildungen**

(n = 327)

Wie nützlich war für Sie die Teilnahme an folgenden Fortbildungsangeboten für ihre Arbeit?

Vorgegebene Kategorien	Häufigkeiten %					Verteilung		
	gar nicht	wenig	mittel	ziemlich	sehr stark	MW	s	k. A.
- Stressbewältigungstraining	7,3	13,1	18,7	19,9	9,8	3,17	1,2	31,2
- Integrierte Fortbildung/ Einsatztraining	5,2	10,4	18,3	30,0	17,1	3,54	1,2	19,0
- Konfliktbewältigungstraining	6,7	13,1	17,4	27,5	11,0	3,30	1,2	24,2
- spezielle Computerbasierte Trainingsprogramme	9,8	15,9	22,6	11,9	8,0	2,89	1,2	31,8

Tab. A-11: **Zufriedenheit mit Fortbildungen**

(n = 327)

Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit den psychosozialen Fortbildungen, an denen Sie bisher teilgenommen haben?

Zufriedenheit	Häufigkeiten %					Verteilung		
	gar nicht	wenig	mittel	ziemlich	sehr stark	MW	s	k. A.
Zufriedenheit	2,4	7,6	23,2	22,3	7,6	3,4	0,9	36,7

Tab. A-13: 5-Faktorenlösung – Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten

Items	Faktorladungen (hier: Ladung $\geq .50$)					
	F1	F2	F3	F4	F5	h^2
1. Als Zeuge vor Gericht aussagen					.50	.33
2. Zeugenvernehmung					.54	.34
3. Körperliche Gewalt gegen Personen anwenden				.54		.54
4. Vorbereitung auf evtl. Schusswaffengebrauch				.62		.53
5. Entgegennehmen von Notrufen						.39
6. Umgang mit misshandeltem Kind			.69			.53
7. Erleben der Verletzung eines Kindes			.68			.51
8. Umgang mit Leichen						.39
9. Umgang mit Opfern nach Verbrechen			.63			.59
10. Konfrontation mit Verkehrs- oder Unfallopfern			.56			.55
11. Erleben, wie ein Mensch an starken Schmerzen leidet			.70			.59
12. Gefühl von Hilflosigkeit (z.B. Warten auf Notarzt)			.64			.48
13. Schwere Verletzung eines gut bekannten Kollegen			.65			.58
14. Suizid eines gut bekannten Kollegen			.62			.53
15. Eigene körperliche Verletzung im Dienst						.36
16. Gefährdung des eigenen Lebens				.66		.55
17. Körperlich angegriffen werden				.64		.68
18. Von jemandem anonym bedroht werden						.37
19. Eigener Unfall mit Dienstfahrzeug						.43
20. Überbringen einer Todesnachricht			.52			.39
21. Behinderung durch „Gaffer“						.34
22. Von Leuten beschimpft werden						.38
23. Gleichgültige Öffentlichkeit						.39
24. Verfolgungsfahrt mit Sondersignal						.42
25. Sich Belastungen nicht anmerken lassen dürfen						.42

Fortsetzung Tab. A-13: 5-Faktorenlösung – Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten

Items	Faktorladungen (hier: Ladung $\geq .50$)					
	F1	F2	F3	F4	F5	h^2
26. Unsicherheit bzgl. der beruflichen Aufgaben						.27
27. Lange Dauer eines Einsatzes						.39
28. Schichtdienst						.25
29. Langeweile bzw. Leerlauf im Dienst						.16
30. Entscheidungen unter Überlastung treffen müssen					.57	.47
31. Arbeitsüberlastung					.51	.43
32. Überstunden machen müssen						.41
33. Schlechte oder unzureichende Ausrüstung		.55				.44
34. Konflikte mit Kollegen		.54				.41
35. Konflikte mit Vorgesetzten		.60				.50
36. Hierarchische Organisation im Dienst		.62				.46
37. Fehlende Transparenz im Beurteilungswesen		.72				.58
38. Widersprüchliches Verhalten von Vorgesetzten		.76				.60
39. Fehlende Anerkennung für Leistung		.70				.52
40. Fehlender Ansprechpartner nach schwierigem Einsatz		.55				.42
41. Unzureichende Unterstützung durch Dienststelle		.71				.57
42. Keine Beratung durch neutrale Instanz bei Problemen		.56				.45
43. „Chemie“ mit einem Kollegen stimmt nicht		.53				.44
44. Unzuverlässiger Kollege						.37
45. Einsatz bei Demos						.44
46. Widerstand bei Festnahme				.53		.59

Fortsetzung Tab. A-13: **5-Faktorenlösung – Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten**

Items	Faktorladungen (hier: Ladung \geq .50)					
	F1	F2	F3	F4	F5	h^2
47. Unklare Lage während des Einsatzes						.44
48. Durchführung von Personenkontrollen	.52					.51
49. Einschreiten bei Familienstreitigkeiten	.59					.51
50. Negative Berichterstattung der Presse						.18
51. Umgang mit geistig behinderten Menschen	.59					.44
52. Umgang mit aggressiven bzw. gewaltbereiten Personen	.62					.62
53. Umgang mit möglicherweise HIV-infizierten Personen	.56					.46
54. Umgang mit Ausländern ohne deutsche Sprachkenntnisse	.66					.51
55. Umgang mit Betrunkenen	.76					.63
56. Umgang mit Hooligans	.65					.59
57. Umgang mit Drogenabhängigen	.75					.65
58. Umgang mit Personen, die Vermisste suchen	.51					.36
59. Umgang mit geistig verwirrten Menschen	.67					.55
Prozent ausgeschöpfter Varianz	12,29	10,23	9,52	7,66	6,45	
Prozent ausgeschöpfter Gesamtvarianz	46,16					

Tab. A-16: 5-Faktorenlösung – Attraktivität des Polizeiberufs

Items	Faktorladungen (hier: Ladung $\geq .50$)					
	F1	F2	F3	F4	F5	h^2
1. ...einen spannenden Beruf auszuüben.				.70		.61
2. ...autonom handeln zu können.					.77	.63
3. ...meine Persönlichkeit entfalten zu können.					.71	.77
4. ...meine Stärken einbringen und nutzen zu können.					.63	.70
5. ...abwechslungsreiche Aufgaben zu erfüllen.				.69		.68
6. ...gefordert zu werden.				.69		.66
7. ...anderen Menschen helfen zu können.		.69				.63
8. ...Aufstiegsmöglichkeiten zu haben.			.65			.51
9. ...berufliche und finanzielle Sicherheit zu haben.			.71			.60
10. ...etwas Sinnvolles zu tun.						.52
11. ...mich fortbilden zu können.			.66			.60
12. ...Anerkennung durch andere zu bekommen.			.51			.61
13. ...zu einem Team zu gehören.		.65				.63
14. ...einer bedeutsamen Institution anzugehören.	.52					.48
15. ...Flexibilität in den Arbeitszeiten zu haben.						.44
16. ...meine Grenzen auszutesten.	.57					.47
17. ...mit anderen gut zusammenzuarbeiten.		.77				.69
18. ...„für Recht und Ordnung“ zu sorgen.		.67				.56
19. ...Dinge erleben, die andere nur im Fernsehen sehen.	.68					.68
20. ...Flexibilität in der Ortswahl zu haben (Wechsel in andere Städte).	.72					.57
21. ...mein Hobby zum Beruf machen zu können (Motorrad etc.).	.63					.50
22. ...Kontakt mit Personen des öffentlichen Lebens zu haben.	.65					.50
Prozent ausgeschöpfter Varianz	12,98	12,85	12,08	11,09	10,25	
Prozent ausgeschöpfter Gesamtvarianz	59,25					

Tab. A-19: Skalen des Stressverarbeitungsfragebogens

(n = 327)

Wenn ich durch irgendetwas oder irgendjemanden beeinträchtigt, innerlich erregt oder aus dem Gleichgewicht gebracht worden bin ...

Vorgegebene Kategorien	Häufigkeiten %					Verteilung		
	gar nicht	kaum	möglich- erweise	wahrs. wahrs.	sehr wahrs.	MW	s	k. A.
1) ... werde ich schneller damit fertig als andere	1	18	53	25	3	3,12	0,75	0
2) ... bin ich froh, dass ich nicht so empfindlich bin wie andere	4	19	36	35	6	3,22	0,95	1
3) ... sage ich mir, andere würden das nicht so leicht verdauen	6	33	40	16	4	2,78	0,93	2
4) ... habe ich mich viel besser unter Kontrolle als andere in derselben Situation	2	22	44	27	4	3,10	0,86	1
5) ... finde ich meine Ruhe immer noch schneller wieder als andere	1	20	44	29	6	3,19	0,85	0
6) ... nehme ich das leichter als andere in der gleichen Situation	2	30	41	22	5	2,98	0,90	0
7) ... überlege ich mein weiteres Verhalten ganz genau	0	7	26	43	25	3,84	0,88	0
8) ... versuche ich, mir alle Einzelheiten der Situation klar zu machen	0	6	21	47	27	3,94	0,85	0
9) ... ergreife ich Maßnahmen zur Beseitigung der Ursache	0	5	20	50	29	4,06	0,74	0
10) ... mache ich einen Plan, wie ich die Schwierigkeiten aus dem Weg räumen kann	1	6	21	47	26	3,92	0,87	0
11) ... wende ich mich aktiv der Veränderung der Situation zu	0	2	27	44	27	3,97	0,78	0
12) ... versuche ich, die Gründe, die zur Situation geführt haben, genau zu klären	0	2	23	46	29	4,03	0,76	1
13) ... sage ich mir, dass ich das durchstehen werde	1	4	13	54	28	4,05	0,79	0
14) ... denke ich, „nur nicht unterkriegen lassen“	2	8	20	41	29	3,88	0,97	1
15) ... sage ich mir, „du darfst auf keinen Fall aufgeben“	1	9	23	43	25	3,81	0,95	0
16) ... sage ich mir, „nur nicht entmutigen lassen“	1	7	20	46	25	3,88	0,91	2
17) ... mache ich mir klar, dass ich Möglichkeiten habe, die Situation zu bewältigen	2	16	55	27	99	4,07	0,69	2
18) ... sage ich mir, „du kannst damit fertig werden“	1	3	16	50	30	4,04	0,82	0
19) ... sehe ich zu, dass jemand anderes mich bei der Lösung unterstützt	2	12	44	32	9	3,34	0,89	1

Fortsetzung Tab. A-19: **Skalen des Stressverarbeitungsfragebogens**

(n = 327)

Wenn ich durch irgendetwas oder irgendjemanden beeinträchtigt, innerlich erregt oder aus dem Gleichgewicht gebracht worden bin ...

Vorgegebene Kategorien	Häufigkeiten %					Verteilung		
	gar nicht	käuflich	möglich- erweise	wahrs. wahrs.	sehr wahrs.	MW	s	k. A.
20) ... frage ich jemanden um Rat, wie ich mich verhalten soll	2	13	47	26	12	3,34	0,92	0
21) ... muss ich mich einfach mit jemandem aussprechen	2	22	35	27	13	3,27	1,02	0
22) ... bitte ich jemanden, mir behilflich zu sein	3	20	48	25	4	3,07	0,85	0
23) ... habe ich das Bedürfnis, die Meinung von jemand anderem zu hören	1	11	39	36	14	3,50	0,88	0
24) ... versuche ich, mit irgendjemandem über das Problem zu sprechen	2	14	37	32	15	3,46	0,97	0
25) ... kann ich lange Zeit an nichts anderes mehr denken	5	40	31	18	6	2,82	0,99	1
26) ... denke ich hinterher immer wieder darüber nach	2	31	34	23	10	3,08	1,01	0
27) ... beschäftigt mich die Situation hinterher noch lange	4	37	34	16	9	2,88	1,02	0
28) ... geht mir die Situation lange Zeit nicht aus dem Kopf	5	39	33	14	10	2,84	1,05	0
29) ... spiele ich die Situation nachher in Gedanken immer wieder durch	4	34	36	18	8	2,92	1,00	2
30) ... werde ich hinterher die Gedanken an die Situation einfach nicht mehr los	18	50	20	8	3	2,28	0,96	0
31) ... neige ich dazu, viel mehr zu rauchen oder mit dem Rauchen (wieder) anzufangen	69	12	10	6	3	1,62	1,08	1
32) ... nehme ich Beruhigungsmittel	95	3	1	0	0	1,07	0,33	1
33) ... neige ich dazu, mich zu betrinken	82	14	3	1	0	1,23	0,55	1
34) ... trinke ich erstmal ein Glas Bier, Wein oder Schnaps	75	17	6	2	0	1,34	0,67	1
35) ... nehme ich Schlafmittel ein	95	3	1	0	0	1,06	0,29	1
36) ... neige ich dazu, irgendwelche Medikamente zu nehmen	95	3	2	0	0	1,06	0,29	1

Tab. A-21: **Generalisierte Kompetenzerwartungen (GKE)** (n = 327)

Items	Häufigkeiten %				Verteilung		
	stimmt nicht	stimmt kaum	stimmt eher	stimmt genau	MW*	s	k. A.
1. Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.	5	5	70	19	3,05	0,66	1
2. Wenn mir jemand Widerstand leistet, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.	2	6	70	21	3,10	0,59	1
3. Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.	2	17	69	11	2,89	0,61	1
4. Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut damit zurechtkommen werde.	0	3	74	22	3,18	0,48	1
5. In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	5	24	68	3	2,70	0,60	1
6. Für jedes Problem habe ich eine Lösung.	16	33	47	4	2,39	0,79	1
7. Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	4	26	62	8	2,74	0,66	1
8. Wenn ich mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.	2	20	65	11	2,85	0,63	1
9. Wenn ich mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit fertig werde.	3	19	73	5	2,79	0,57	1
10. Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.	6	19	59	16	2,86	0,75	1

* bezogen auf 7er-Skala 1 = sehr unzufrieden bis 7 = sehr zufrieden

Tab. A-23: **Brief Symptom Inventory (BSI)** - Skalen Angst, Depression, Somatisierung (n = 327)

Wie sehr haben Sie innerhalb der letzten sieben Tagen gelitten unter ...

Vorgegebene Kategorien	Häufigkeiten %					Verteilung		
	über- haupt nicht	ein wenig	ziem- lich	stark	sehr stark	MW*	s	k. A.
1. Nervosität oder innerem Zittern	63	23	8	4	2	0,58	0,92	1
2. Plötzliches Erschrecken ohne Grund	84	11	2	3	0	0,22	0,59	1
3. Furchtsamkeit	79	16	4	2	0	0,28	0,61	1
4. Gefühl, gespannt oder aufgeregt sein	26	44	22	7	1	0,11	0,89	1
5. Schreck- oder Panikanfälle	92	5	1	2	0	0,12	0,46	1
6. Starke Ruhelosigkeit (nicht stillsitzen)	74	17	6	3	0	0,37	0,72	1
7. Gedanken, sich das Leben zu nehmen	95	3	1	1	1	0,10	0,48	2
8. Einsamkeitsgefühle	76	17	5	1	1	0,34	0,71	2
9. Schwermut	81	14	3	2	1	0,26	0,61	2
10. Dem Gefühl, sich für nichts zu interessieren	81	15	3	1	1	0,25	0,61	1
11. Hoffnungslosigkeit angesichts der Zukunft	71	20	5	3	1	0,43	0,79	1
12. Dem Gefühl, wertlos zu sein	86	9	2	3	1	0,25	0,69	1
13. Ohnmachts- oder Schwindelanfälle	95	4	1	1	0	0,07	0,34	1
14. Herz- oder Brustschmerzen	85	10	2	2	1	0,24	0,68	1
15. Übelkeit oder Magenverstimmung	77	13	7	2	2	0,39	0,83	2
16. Schwierigkeiten beim Atmen	87	9	2	2	1	0,19	0,59	1
17. Hitzewallungen oder Kälteschauer	83	11	3	2	1	0,24	0,63	1
18. Taubheit oder Kribbeln in Körperteilen	83	10	5	1	0	0,25	0,64	1
19. Schwächegefühl in einzelnen Körperteilen	84	13	3	1	0	0,21	0,53	2

Tab. A-27: **Involvement-Scale (IS)**

(n = 327)

	Häufigkeiten %							Verteilung		
	stimme überhaupt nicht zu	stimme nicht zu	stimme weniger zu	weder noch	stimme etwas zu	stimme zu	stimme vollständig zu	MW*	s	k. A.
1. Ich sehe meine Arbeit als völlig getrennt von meinem Privatleben an.	9	9	16	15	19	20	14	4,41	1,84	0
2. Die Arbeit bedeutet für mich sehr viel mehr als bloß Geld.	21	35	19	11	7	4	2	2,65	1,45	1
3. Die Polizei ist die zweite Familie in meinem Leben.	6	9	16	15	13	20	21	4,67	1,86	2
4. Ich bin an meiner Arbeit wirklich interessiert.	42	39	10	5	1	2	1	1,93	1,16	1
5. Für mich vergehen die ersten Arbeitsstunden wie im Flug.	17	35	23	15	6	3	2	2,73	1,37	1
6. Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit.	6	12	11	22	23	15	11	4,34	1,70	0
7. Die bedeutendsten Dinge, die ich erlebe, haben mit meiner Arbeit zu tun.	2	6	14	25	17	20	17	4,74	1,58	1

Tab. A-29: Fragebogen zur Lebenszufriedenheit (FLZ) - Skala Arbeit

(n = 327)

Vorgegebene Kategorien	Häufigkeiten %						Verteilung			
	sehr unzu-frieden	unzu-frieden	eher unzu-frieden	weder/nach	eher zu-frieden	zu-frieden	sehr zu-frieden	MW*	s	k. A.
1. Mit meiner Position in meiner Arbeitsstelle bin ich ...	2	4	6	6	20	45	17	5,42	1,39	0
2. Wenn ich daran denke, wie sicher mir meine berufliche Zukunft ist, dann bin ich ...	3	2	5	5	26	34	25	5,52	1,40	0
3. Mit den Erfolgen, die ich in meinem Beruf habe, bin ich ...	0	2	7	9	22	40	18	5,48	1,24	1
4. Mit den Aufstiegsmöglichkeiten, die ich an meinem Arbeitsplatz habe, bin ich ...	14	9	20	7	18	25	8	4,14	1,90	0
5. Mit dem Betriebsklima an meinem Arbeitsplatz bin ich ...	2	3	7	8	23	42	15	5,31	1,38	1
6. Was das Ausmaß meiner beruflichen Anforderungen und Belastungen betrifft, bin ich ...	1	3	12	11	25	43	6	5,10	1,26	0
7. Mit der Abwechslung, die mir mein Beruf bietet, bin ich ...	0	0	3	2	21	43	30	5,91	1,01	0

Tab. A-44 I: **Soziodemographische Daten des „Risikoclusters“**

	N (%)	(n = 327)
Alter	MW: 42,62	s: 7,7 (Range 25–55 J.)
Geschlecht		
männlich	27 (100)	
weiblich	0 (0)	
Staatsangehörigkeit		
deutsch	27 (100)	
nicht deutsch	0 (0)	
Familienstand		
verheiratet	16 (59,3)	
ledig	8 (29,6)	
geschieden/ getrennt lebend	3 (11,1)	
verwitwet	0 (0)	
Lebenssituation		
mit festem Partner zusammen lebend	22 (81,5)	
nicht mit festem Partner zusammen lebend	5 (18,5)	
Kinder		
ja	20 (74,1)	(Range 0-5 Kinder)
nein	7 (25,9)	
Schulabschluss		
Realschule, Mittlere Reife	10 (37)	
Fachhochschulreife	9 (33,3)	
Abitur/ allgemeine Hochschulreife	6 (22,2)	
Volks- bzw. Hauptschule	1 (3,7)	
anderer Schulabschluss	1 (3,7)	
Zusätzliche Ausbildung		
keine andere Berufsausbildung	12 (44,4)	
Lehre	7 (25,9)	
andere Berufsausbildung	2 (7,4)	
FH, Ingenieur-Schule	1 (3,7)	
Universität, Hochschule	0 (0)	
Fachschule, Meister	2 (7,4)	
keine Angaben	3 (11,1)	
Anzahl Dienstjahre	MW: 21,67	s: 9,09 (Range 6–35)
Krankheitstage (im letzten Jahr)	MW: 8,2	s:8,41 (Range 0–30)
Inanspruchnahme professioneller Hilfe		
ja	7 (25,9)	
nein	20 (74,1)	

Tab. A-44 II: **Erleben kritischer Ereignisse (Personen des „Risikoclusters“)** (n = 27)

Items	Angaben %		
	ja	nein	k. A.
Umgang mit Leichen	100	0	0
Konfrontation mit Schwerverletzten	96,3	3,7	0
Überbringen einer Todesnachricht	88,9	11,1	0
Eigene körperliche Verletzung im Dienst	74,1	25,9	0
Suizid eines bekannten Kollegen	74,1	25,9	0
Gefährdung des eigenen Lebens	55,6	44,4	0
Schwere Verletzung eines gut bekannten Kollegen	40,7	55,6	3,7
Schusswaffengebrauch	18,5	77,8	3,7

ANHANG B

Fragebogenbatterie



Belastungen und Belastungsbewältigung von Polizeibeamten – eine wissenschaftliche Untersuchung der Universität Münster –

Ziel dieser Untersuchung ist die Erfassung von Belastungen der täglichen Arbeit im Polizeidienst und die Art und Weise, wie Sie als Polizeibeamter mit diesen Belastungen umgehen. Bitte beantworten Sie die Fragen möglichst zügig und vollständig.

Die Untersuchung ist **anonym**, die Auswertung erfolgt von unabhängiger Stelle (Institut für Medizinische Psychologie in Münster); der Datenschutz wird selbstverständlich garantiert.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung von Ereignissen aus dem Polizeidienst. Wahrscheinlich haben Sie nicht alle Ereignisse selbst erlebt, aber doch aus dem Kollegenkreis davon erfahren. Bitte schätzen Sie trotzdem für *jedes* einzelne Ereignis aus Ihrer persönlichen Sicht die **Stärke der damit verbundenen Belastung** ein.

Die Einschätzung erfolgt auf einer Skala von 1 („gar nicht“) bis 5 („sehr stark“).

	gar nicht	ein wenig	ziem- lich	stark	sehr stark
	1	2	3	4	5
1. Als Zeuge vor Gericht aussagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Zeugenvernehmung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Körperliche Gewalt gegen Personen anwenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Vorbereitung auf evtl. Schusswaffengebrauch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Entgegennehmen von Notrufen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Umgang mit misshandeltem Kind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Erleben der Verletzung eines Kindes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Umgang mit Leichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Umgang mit Opfern nach Verbrechen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Konfrontation mit Verkehrs- oder Unfallopfern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Erleben, wie ein Mensch an starken Schmerzen leidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Gefühl von Hilflosigkeit (z.B. Warten auf Notarzt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Schwere Verletzung eines gut bekannten Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Suizid eines gut bekannten Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Eigene körperliche Verletzung im Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Gefährdung des eigenen Lebens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Körperlich angegriffen werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Von jemandem anonym bedroht werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Eigener Unfall mit Dienstfahrzeug	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Überbringen einer Todesnachricht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Behinderung durch „Gaffer“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Von Leuten beschimpft werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Gleichgültige Öffentlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Verfolgungsfahrt mit Sondersignal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Sich Belastungen nicht anmerken lassen dürfen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Unsicherheit bzgl. der beruflichen Aufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Lange Dauer eines Einsatzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Schichtdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Langeweile bzw. Leerlauf im Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	gar nicht	Ein wenig	ziem- lich	stark	sehr stark
	1	2	3	4	5
30. Entscheidungen unter Zeitdruck treffen müssen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Arbeitsüberlastung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Überstunden machen müssen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Schlechte oder unzureichende Ausrüstung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Konflikte mit Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Konflikte mit Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Hierarchische Organisation im Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Fehlende Transparenz im Beurteilungswesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Widersprüchliches Verhalten von Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Fehlende Anerkennung für Leistung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Fehlender Ansprechpartner nach schwierigem Einsatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Unzureichende Unterstützung durch Dienststelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Keine Beratung durch neutrale Instanz bei Problemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. „Chemie“ mit einem Kollegen stimmt nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Unzuverlässiger Kollege	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Einsatz bei Demos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Widerstand bei Festnahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Unklare Lage während des Einsatzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Durchführung von Personenkontrollen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Einschreiten bei Familienstreitigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Negative Berichterstattung der Presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Umgang mit geistig behinderten Menschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Umgang mit aggressiven bzw. gewaltbereiten Personen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Umgang mit möglicherweise HIV-infizierten Personen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Umgang mit Ausländern ohne deutsche Sprachkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Umgang mit Betrunkenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Umgang mit Hooligans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Umgang mit Drogenabhängigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Umgang mit Personen, die Vermisste suchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Umgang mit geistig verwirrten Menschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sie finden im Folgenden eine Reihe von Aussagen, wie verschiedene Menschen mit **Problemen und Schwierigkeiten umgehen**. Bitte kreuzen Sie an, wieweit diese Einschätzungen auf Ihre persönliche Einstellung zutreffen.

	stimmt nicht	stimmt kaum	stimmt eher	stimmt genau
	1	2	3	4
1. Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Wenn mir jemand Widerstand leistet, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut damit zurechtkommen werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Für jedes Problem habe ich eine Lösung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Wenn ich mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Wenn ich mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit fertig werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von möglichen Reaktionen, die man zeigen kann, wenn man durch irgendetwas oder irgendjemanden beeinträchtigt, innerlich erregt oder aus dem Gleichgewicht gebracht worden ist. Bitte lesen Sie diese nacheinander durch und entscheiden Sie jeweils, ob die angegebenen Reaktionen Ihrer Art zu reagieren entsprechen.

Wenn ich durch irgendetwas oder irgendjemanden beeinträchtigt, innerlich erregt oder aus dem Gleichgewicht gebracht worden bin ...

	gar nicht 1	kaum 2	mög- licher- weise 3	wahr- schein- lich 4	sehr wahr- schein- lich 5
1) ... werde ich schneller damit fertig als andere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) ... bin ich froh, dass ich nicht so empfindlich bin wie andere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) ... sage ich mir, andere würden das nicht so leicht verdauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) ... habe ich mich viel besser unter Kontrolle als andere in derselben Situation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) ... finde ich meine Ruhe immer noch schneller wieder als andere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) ... nehme ich das leichter als andere in der gleichen Situation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) ... überlege ich mein weiteres Verhalten ganz genau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) ... versuche ich, mir alle Einzelheiten der Situation klar zu machen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) ... ergreife ich Maßnahmen zur Beseitigung der Ursache	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) ... mache ich einen Plan, wie ich die Schwierigkeiten aus dem Weg räumen kann	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) ... wende ich mich aktiv der Veränderung der Situation zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) ... versuche ich, die Gründe, die zur Situation geführt haben, genau zu klären	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) ... sage ich mir, dass ich das durchstehen werde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14) ... denke ich, „nur nicht unterkriegen lassen“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15) ... sage ich mir, du darfst auf keinen Fall aufgeben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16) ... sage ich mir, nur nicht entmutigen lassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17) ... mache ich mir klar, dass ich Möglichkeiten habe, die Situation zu bewältigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18) ... sage ich mir, du kannst damit fertig werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19) ... sehe ich zu, dass jemand anderes mich bei der Lösung unterstützt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20) ... frage ich jemanden um Rat, wie ich mich verhalten soll	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21) ... muss ich mich einfach mit jemandem aussprechen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22) ... bitte ich jemanden, mir behilflich zu sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23) ... habe ich das Bedürfnis, die Meinung von jemand anderem zu hören	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24) ... versuche ich, mit irgendjemandem über das Problem zu sprechen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25) ... kann ich lange Zeit an nichts anderes mehr denken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26) ... denke ich hinterher immer wieder darüber nach	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27) ... beschäftigt mich die Situation hinterher noch lange	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28) ... geht mir die Situation lange Zeit nicht aus dem Kopf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29) ... spiele ich die Situation nachher in Gedanken immer wieder durch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30) ... werde ich hinterher die Gedanken an die Situation einfach nicht mehr los	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31) ... neige ich dazu, viel mehr zu rauchen oder mit dem Rauchen (wieder) anzufangen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32) ... nehme ich Beruhigungsmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33) ... neige ich dazu, mich zu betrinken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34) ... trinke ich erstmal ein Glas Bier, Wein oder Schnaps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35) ... nehme ich Schlafmittel ein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36) ... neige ich dazu, irgendwelche Medikamente zu nehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Im Folgenden geht es darum, wie **zufrieden** Sie **mit verschiedenen Aspekten Ihrer Arbeit** sind. Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die Zahl an, die am ehesten Ihrer Zufriedenheit entspricht.

	sehr unzu- frieden	unzu- frieden	eher unzu- frieden	weder/ noch	eher zu- frieden	zu- frieden	sehr zu- frieden
	1	2	3	4	5	6	7
1. Mit meiner Position in meiner Arbeitsstelle bin ich ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Wenn ich daran denke, wie sicher mir meine berufliche Zukunft ist, dann bin ich ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Mit den Erfolgen, die ich in meinem Beruf habe, bin ich ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Mit den Aufstiegsmöglichkeiten, die ich an meinem Arbeitsplatz habe, bin ich ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Mit dem Betriebsklima an meinem Arbeitsplatz bin ich ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Was das Ausmaß meiner beruflichen Anforderungen und Belastungen betrifft bin ich ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Mit der Abwechslung, die mir mein Beruf bietet, bin ich ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FLZ

Nun geht es um die Attraktivität des Polizeiberufs. Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den einzelnen Aspekten der Arbeit bei der Polizei zustimmen.

Die Arbeit bei der Polizei bedeutet für mich ...	gar nicht	ein wenig	ziemlich	stark	sehr stark
	1	2	3	4	5
1. ... einen spannenden Beruf auszuüben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ... autonom handeln zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ... meine Persönlichkeit entfalten zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ... meine Stärken einbringen und nutzen zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ... abwechslungsreiche Aufgaben zu erfüllen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ... gefordert zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ... anderen Menschen helfen zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. ... Aufstiegsmöglichkeiten zu haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ... berufliche und finanzielle Sicherheit zu haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ... etwas Sinnvolles zu tun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. ... mich fortbilden zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. ... Anerkennung durch andere zu bekommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. ... zu einem Team zu gehören.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. ... einer bedeutsamen Institution anzugehören.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. ... Flexibilität in den Arbeitszeiten zu haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. ... meine Grenzen auszutesten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. ... mit anderen gut zusammenzuarbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. ... „für Recht und Ordnung“ zu sorgen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. ... Dinge erleben, die andere nur im Fernsehen sehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. ... Flexibilität in der Ortswahl zu haben (Wechsel in andere Städte).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. ... mein Hobby zum Beruf machen zu können (Motorrad etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. ... Kontakt mit Personen des öffentl. Lebens zu haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre generelle **Einschätzung, was Ihnen Ihre Arbeit bedeutet**. Bitte geben Sie jeweils an, wie stark Sie diesen Aussagen zustimmen.

	stimme voll- ständig zu					stimme gar nicht zu	
	1	2	3	4	5	6	7
1. Ich sehe meine Arbeit als völlig getrennt von meinem Privatleben an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Die Arbeit bedeutet für mich sehr viel mehr als bloß Geld.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Die Polizei ist die zweite Familie in meinem Leben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ich bin an meiner Arbeit wirklich interessiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Für mich vergehen die ersten Arbeitsstunden wie im Flug.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Die bedeutendsten Dinge, die ich erlebe, haben mit meiner Arbeit zu tun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I-S

Sie finden nachstehend eine Liste von Problemen und Beschwerden, die man manchmal hat. Bitte lesen Sie jede Frage sorgfältig durch und entscheiden Sie, wie stark Sie durch diese Beschwerden gestört oder bedrängt worden sind, und zwar während der **letzten 7 Tage**.

Wie stark haben Sie gelitten unter...

	gar nicht	ein wenig	ziem- lich	stark	sehr stark
	1	2	3	4	5
1. Nervosität oder innerem Zittern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. plötzlichem Erschrecken ohne Grund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Furchtsamkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. dem Gefühl, gespannt oder aufgeregt zu sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Schreck- und Panikanfällen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. so starker Ruhelosigkeit, dass Sie nicht stillsitzen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Gedanken, sich das Leben zu nehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Einsamkeitsgefühlen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Schwermut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. dem Gefühl, sich für nichts zu interessieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. einem Gefühl der Hoffnungslosigkeit angesichts d. Zukunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. dem Gefühl, wertlos zu sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Ohnmachts- oder Schwindelanfälle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Herz- oder Brustschmerzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Übelkeit oder Magenverstimmung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Schwierigkeiten beim Atmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Hitzewallungen oder Kälteschauer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Taubheit oder Kribbeln in einzelnen Körperteilen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Schwächegefühl in einzelnen Körperteilen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BSI

Im Folgenden geht es um das **Klima und die Zusammenarbeit in Ihrem Team**. Jeder der folgenden Aspekte zur Arbeit im Team ist in Form zweier gegensätzlicher Aussagen dargestellt. Bitte lesen Sie jeweils beide Aussagen sorgfältig durch. Zwischen den beiden Extremaussagen sind 6 Quadrate vorgegeben. Kreuzen Sie bitte für jeden Aspekt das Quadrat an, das Ihre persönliche Einschätzung am besten trifft.

1. Ziele unseres Teams sind uns klar	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Uns sind die Ziele des Teams unklar
2. Alle bringen sich in gleichem Maße in das Team ein	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Einige lassen sich von den anderen Teammitgliedern durchziehen
3. Unsere Ziele sind realistisch und erreichbar	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Unsere Ziele sind unrealistisch und unerreichbar
4. Unsere Prioritäten sind unklar	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Unsere Prioritäten sind klar
5. Wir erreichen alle Ziele mit Leichtigkeit	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Manchmal haben wir den Eindruck, dass wir die Ziele nicht erreichen
6. Die Teammitglieder kennen Ihre Aufgaben	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Die Teammitglieder wissen nicht genau, was sie zu tun haben
7. Wir koordinieren unsere Anstrengungen schlecht	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Wir koordinieren unsere Anstrengungen gut
8. Wir reden nicht offen und frei miteinander	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Wir reden offen und frei miteinander
9. Wir bringen alle wichtige Informationen in unser Team ein	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Wir behalten Informationen für uns
10. Wir fühlen uns untereinander verstanden und akzeptiert	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Wir fühlen uns untereinander unverstanden und nicht akzeptiert
11. Einige denken zuviel an sich selbst	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Das Team steht im Mittelpunkt und nicht der Einzelne
12. Es gibt niemals Spannungen im Team	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Manchmal gibt es Spannungen unter den Teammitgliedern
13. Es gibt Konkurrenz zwischen den Teammitgliedern	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Konkurrenz zwischen den Teammitgliedern ist kein Thema
14. Die Teammitglieder vermeiden es, Verantwortung zu übernehmen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Die Mitglieder übernehmen Verantwortung
15. Die Anforderungen an unsere Arbeitsergebnisse sind klar formuliert	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Die Anforderungen an unsere Arbeitsergebnisse sind nicht klar formuliert
16. Die Teammitglieder helfen sich nicht gegenseitig, wenn einer in Zeitnot gerät	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Die Teammitglieder helfen sich gegenseitig, wenn einer in Zeitnot gerät
17. Einzelne Teammitglieder versuchen sich - auf Kosten anderer - in den Vordergrund zu drängen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Es versucht niemand, sich - auf Kosten anderer - in den Vordergrund zu drängen
18. Wir denken ständig über Verbesserungen nach	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Wir denken selten über Verbesserungen nach
19. Ich identifiziere mich mit den Zielen des Teams	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ich identifiziere mich nicht mit den Zielen des Teams
20. Informationen werden rechtzeitig ausgetauscht	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Informationen werden oft zu spät ausgetauscht
21. Die Erreichung unserer Ziele ist wichtig für die Gesamtorganisation	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Die Erreichung unserer Ziele ist unwichtig für die Gesamtorganisation
22. Wir haben Kriterien, um den Grad der Zielerreichung bestimmen zu können	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Wir haben keine Kriterien, um den Grad der Zielerreichung bestimmen zu können
23. In unserem Team fühlt sich jeder für das Gesamtergebnis der Arbeit verantwortlich	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	In unserem Team fühlt sich nicht jeder für das Ergebnis verantwortlich
24. Wir fühlen uns als ein Team	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ein "Wir-Gefühl" ist in unserem Team unterentwickelt

Nun folgen noch einige Fragen zu Ihrer Meinung zum psychosozialen Fortbildungsangebot der Polizei:

1) Fühlen Sie sich durch Ihre Ausbildung ausreichend auf die beruflichen Belastungen vorbereitet?

Ja Nein Kommentar _____

2) Erhalten Sie regelmäßig Informationen über das psychosoziale Fortbildungsangebot der Polizei?

Ja Nein Kommentar _____

3) In welcher Form werden Sie über das Fortbildungsangebot der Polizei informiert? (Mehrfachnennungen möglich)

- Ich bekomme regelmäßig den aktuellen Veranstaltungskalender.
 Ich informiere mich selbst über Aushänge u.ä..
 Ich informiere mich über das polizeiinterne Intranet über Fortbildung.
 Ich erkundige mich selbst bei den entsprechenden Stellen, wenn ich Fortbildungsbedarf habe.
 Der Vorgesetzte informiert die ganze Dienstgruppe und legt ihr die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen nahe.
 Der Vorgesetzte legt Beamten nach schwierigen Einsätzen die Teilnahme an Fortbildungen nahe.

4) Wie nützlich war für Sie die Teilnahme an folgenden Fortbildungsangeboten für Ihre Arbeit?

gar nicht nützlich

sehr nützlich

- | | | | | | |
|---|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| a) Stressbewältigungstraining | <input type="checkbox"/> 1----- | <input type="checkbox"/> 2----- | <input type="checkbox"/> 3----- | <input type="checkbox"/> 4----- | <input type="checkbox"/> 5 |
| b) Integrierte Fortbildung/Einsatztraining | <input type="checkbox"/> 1----- | <input type="checkbox"/> 2----- | <input type="checkbox"/> 3----- | <input type="checkbox"/> 4----- | <input type="checkbox"/> 5 |
| c) Konfliktbewältigungstraining | <input type="checkbox"/> 1----- | <input type="checkbox"/> 2----- | <input type="checkbox"/> 3----- | <input type="checkbox"/> 4----- | <input type="checkbox"/> 5 |
| d) spezielle Computer-basierte Trainingsprogramme | <input type="checkbox"/> 1----- | <input type="checkbox"/> 2----- | <input type="checkbox"/> 3----- | <input type="checkbox"/> 4----- | <input type="checkbox"/> 5 |

5) Ist das psychosoziale Fortbildungsangebot der Polizei für Sie persönlich ausreichend?

Ja Nein

Falls „Nein“, was wünschen Sie sich an zusätzlichen Angeboten bzw. was sollte in bestehende Programme integriert werden?

6) In welchen Bereichen halten Sie psychosoziale Fortbildung für besonders wichtig (z.B. Handlungskompetenz in polizeitypischen Situationen; Belastungs-/ Stressverarbeitung etc.)?

7) An welcher Art von psychosozialer Fortbildung für Polizeibeamte haben Sie bisher teilgenommen?

8) Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit den psychosozialen Fortbildungen, an denen Sie bisher teilgenommen haben?

gar nicht zufrieden 1----- 2----- 3----- 4----- 5 **sehr zufrieden**

a) Was hat Ihnen gefallen/ was war gut?

b) Was hat Ihnen nicht gefallen/ Was hat gefehlt?

9) Welche **Unterstützung** wünschen Sie sich **zur besseren Verarbeitung von Belastungen** im Dienst?

- Direktkontakt mit ausgebildeten polizeilichen Konfliktberatern
 Direktkontakt mit einem Mitarbeiterberatungsteam (mit Ärzten, Psychologen, polizeilichen Beratern)

Kommentar: _____

Wir bitten Sie abschließend um Angaben zu Ihrer Person für die **anonyme** Auswertung

1. **Geschlecht:** männlich weiblich
 2. **Alter:** Jahre
 3. **Staatsangehörigkeit:** deutsch nicht deutsch
 4. **Familienstand:** ledig verheiratet geschieden/getrennt lebend verwitwet
 5. **Leben Sie mit einem festen Partner zusammen?** nein ja
 6. **Haben Sie Kinder?** nein ja Anzahl
 7. **Welchen höchsten Schulabschluss haben Sie?** 8. **Haben Sie zusätzlich zur Ausbildung bei der Polizei noch eine andere Ausbildung abgeschlossen?**

- Hauptschule/ Volksschule
 Realschule Mittlere Reife
 Polytechnische Oberschule
 Fachhochschule
 Abitur/ allgemeine Hochschulreife
 anderen Schulabschluss

- Lehre (beruflich-betriebliche Ausbildung)
 Fachschule (Meister-, Technikerschule, Berufs-, Fachakademie)
 Fachhochschule, Ingenieurschule
 Universität, Hochschule
 andere Berufsausbildung
 keine andere Berufsausbildung

9. **Dienstgrad**

- Führungsfunktion
 Sachbearbeiterfunktion

10. **In welchem Tätigkeitsfeld/welcher Organisationseinheit sind Sie derzeit tätig?**

- Verwaltung/Stab/Führungsgruppe
 Streifendienst
 Einsatzhundertschaft
 Spezialeinheiten
 Ermittlungsdienst
 Aus- und Fortbildung
 Sonstiges: _____

11. **Haben Sie die folgenden Ereignisse irgendwann einmal selbst im Dienst erlebt?**

- Schusswaffengebrauch gegen Personen
- Eigene körperliche Verletzung im Dienst
- Gefährdung des eigenen Lebens
- Konfrontation mit Schwerverletzten
- Überbringen einer Todesnachricht
- Umgang mit Leichen
- schwere Verletzung eines mir bekannten Kollegen
- Suizid eines mir bekannten Kollegen

- nein ja
 nein ja
 nein ja
 nein ja
 nein ja
 nein ja
 nein ja
 nein ja

12. **Anzahl der Dienstjahre:**

13. **Sind Sie im Schichtdienst tätig?**

- nein ja

14. **An wie vielen Tagen waren Sie in den letzten 12 Monaten krankgeschrieben?**

an ____Tagen

15. **Haben Sie schon einmal professionelle Hilfe (Psychologe, Psychiater) in Anspruch genommen, um ihre Probleme zu bewältigen?**

- nein ja

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

ANHANG C

Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten - neue Version -

Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung von Ereignissen aus dem Polizeidienst. Wahrscheinlich haben Sie nicht alle Ereignisse selbst erlebt, aber doch aus dem Kollegenkreis davon erfahren. Bitte schätzen Sie trotzdem für *jedes* einzelne Ereignis aus Ihrer persönlichen Sicht die **Stärke der damit verbundenen Belastung** ein.

Die Einschätzung erfolgt auf einer Skala von 1 („gar nicht“) bis 5 („sehr stark“).

	gar nicht	ein wenig	ziem- lich	stark	sehr stark
	1	2	3	4	5
1. Als Zeuge vor Gericht aussagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Zeugenvernehmung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Körperliche Gewalt gegen Personen anwenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Vorbereitung auf evtl. Schusswaffengebrauch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Entgegennehmen von Notrufen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Umgang mit misshandeltem Kind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Erleben der Verletzung eines Kindes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Umgang mit Leichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Umgang mit Opfern nach Verbrechen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Konfrontation mit Verkehrs- oder Unfallopfern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Erleben, wie ein Mensch an starken Schmerzen leidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Gefühl von Hilflosigkeit (z.B. Warten auf Notarzt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Schwere Verletzung eines gut bekannten Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Eigene körperliche Verletzung im Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Gefährdung des eigenen Lebens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Körperlich angegriffen werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Überbringen einer Todesnachricht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Entscheidungen unter Zeitdruck treffen müssen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Arbeitsüberlastung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Schlechte oder unzureichende Ausrüstung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Konflikte mit Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Konflikte mit Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Hierarchische Organisation im Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Fehlende Transparenz im Beurteilungswesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Widersprüchliches Verhalten von Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Fehlende Anerkennung für Leistung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Fehlender Ansprechpartner nach schwierigem Einsatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Unzureichende Unterstützung durch Dienststelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Keine Beratung durch neutrale Instanz bei Problemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. „Chemie“ mit einem Kollegen stimmt nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Einsatz bei Demos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Widerstand bei Festnahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Unklare Lage während des Einsatzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Durchführung von Personenkontrollen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Einschreiten bei Familienstreitigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Umgang mit geistig behinderten Menschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Umgang mit aggressiven bzw. gewaltbereiten Personen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Umgang mit möglicherweise HIV-infizierten Personen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Umgang mit Ausländern ohne deutsche Sprachkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Umgang mit Betrunkenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Umgang mit Hooligans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Umgang mit Drogenabhängigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Umgang mit Personen, die Vermisste suchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Umgang mit geistig verwirrten Menschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

