

## Auswertung

Checklisten zur Groberfassung der beeinträchtigenden Folgen

Die Checklisten erlauben Nichtpsychologen in kurzer Zeit eine grobe Orientierung über das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein beeinträchtigender Folgen psychischer Belastungen der untersuchten Arbeitstätigkeiten. Neben der Erfassung von Tätigkeitsmerkmalen ist es möglich, Merkmale der Leistung und des Verhaltens zu erfassen.

Die Ergebnisse der Checklisten haben hinweisenden Charakter und stellen keinen Anspruch auf wissenschaftliche Korrektheit.

Die Checklisten dienen der Beurteilung der beeinträchtigenden Folgen psychischer Belastungen bei der Ausführung von Arbeitstätigkeiten. Eine Bewertung des Beanspruchungserlebens einzelner Beschäftigter ist auf der Grundlage der erhobenen Daten nicht möglich.

Die Checklisten wurden von Frau Dipl.-Psych. Dr. Gabriele Richter, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dresden entwickelt. Sie sind im Druckwerk der BAuA Fa 36 abgedruckt und näher beschrieben.

Folgende Checklisten wurden eingesetzt:

### **Checkliste 1 Stress**

*Stress ... Konflikt zwischen den Anforderungen der Arbeitsaufgabe und dem Leistungsvermögen, der als bedrohlich, kritisch und unausweichlich erlebt wird. Der Beschäftigte sieht sich unter dem Druck von Aufgaben, die er seiner Einschätzung nach nicht hinreichend bewältigen kann.*

### **Checkliste 2 Psychische Ermüdung**

Psychische Ermüdung ... Zustand der Erschöpfung, der nach längerer Tätigkeitsdauer oder Aufgabenschwierigkeit entsteht, z.B. infolge von Informationsüberflutung.

### **Checkliste 3 Monotonie**

*Monotonie ... Zustand der Langeweile, der durch Reizmangel ausgelöst wird und zur wellenförmigen Herabsetzung der Aktivierung führt, z.B. bei Überwachungs- und Steuerungstätigkeiten, bei Nachtschichtarbeit.*

### **Checkliste 4 Psychische Sättigung**

Psychische Sättigung ... Zustand unlustbetonter oder ärgerbedingter Gereiztheit bei fehlender Sinnhaftigkeit oder Tätigkeit oder unüberbrückbaren Diskrepanzen zwischen bestimmten Aspekten des Tätigkeitsinhalts oder der Ausführungsbedingungen und eigenen Zielen.

Ausgewertete Fragebogen n = 182

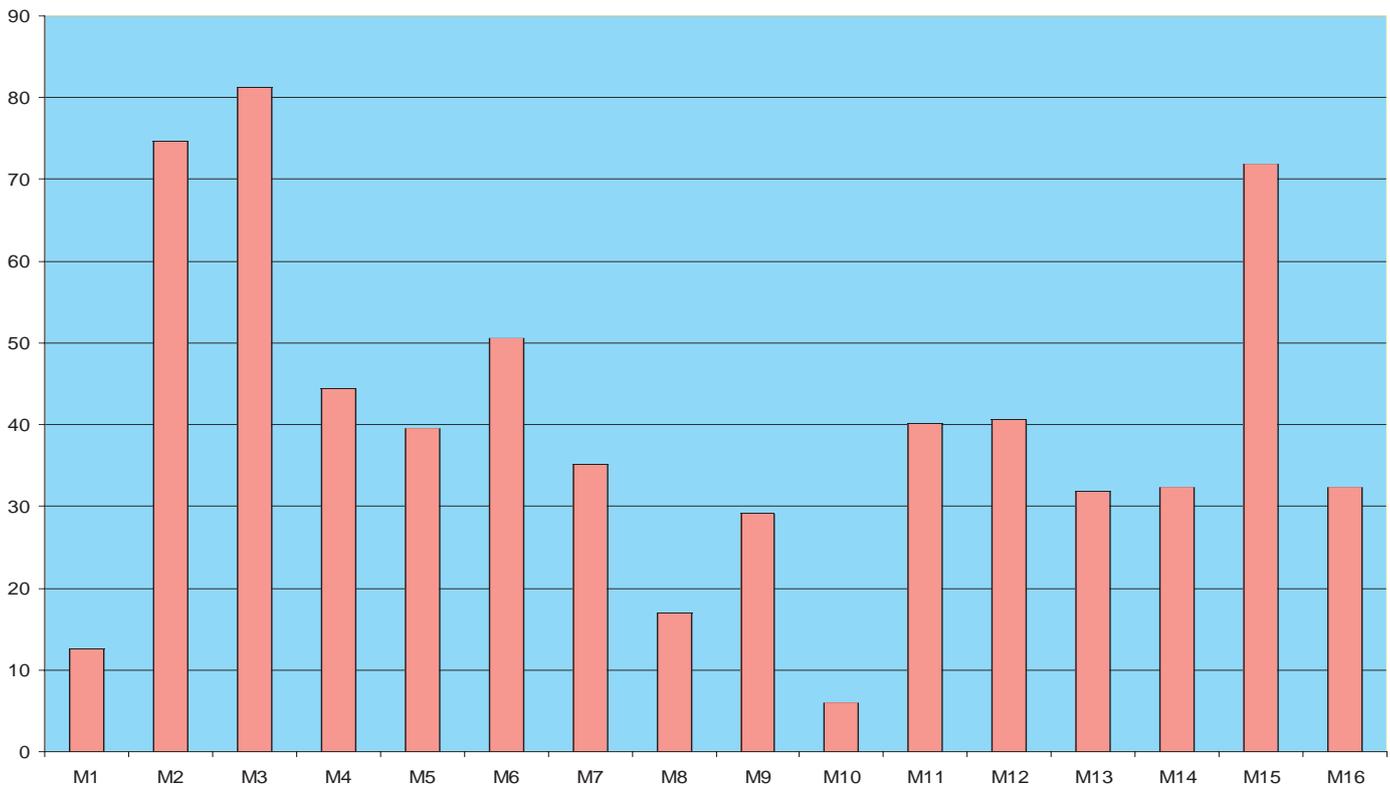
Nach den Zusatzangaben entwickelte Gruppen:

- Wach- und Wechseldienst
- Sachbearbeitung (nur Schutzpolizei)
- Kriminaldienst (nur Kriminalpolizei)
- Sonderdienste (alle Dienstzweige)
- Angestellte
- Vorgesetzte (alle Dienstzweige; DGL bis DStLtr)

Fragebogen ohne Zusatzangaben sind der Gruppe WSD zugeordnet.

## Stress Gesamtauswertung

Stress



### Bei meiner Arbeit

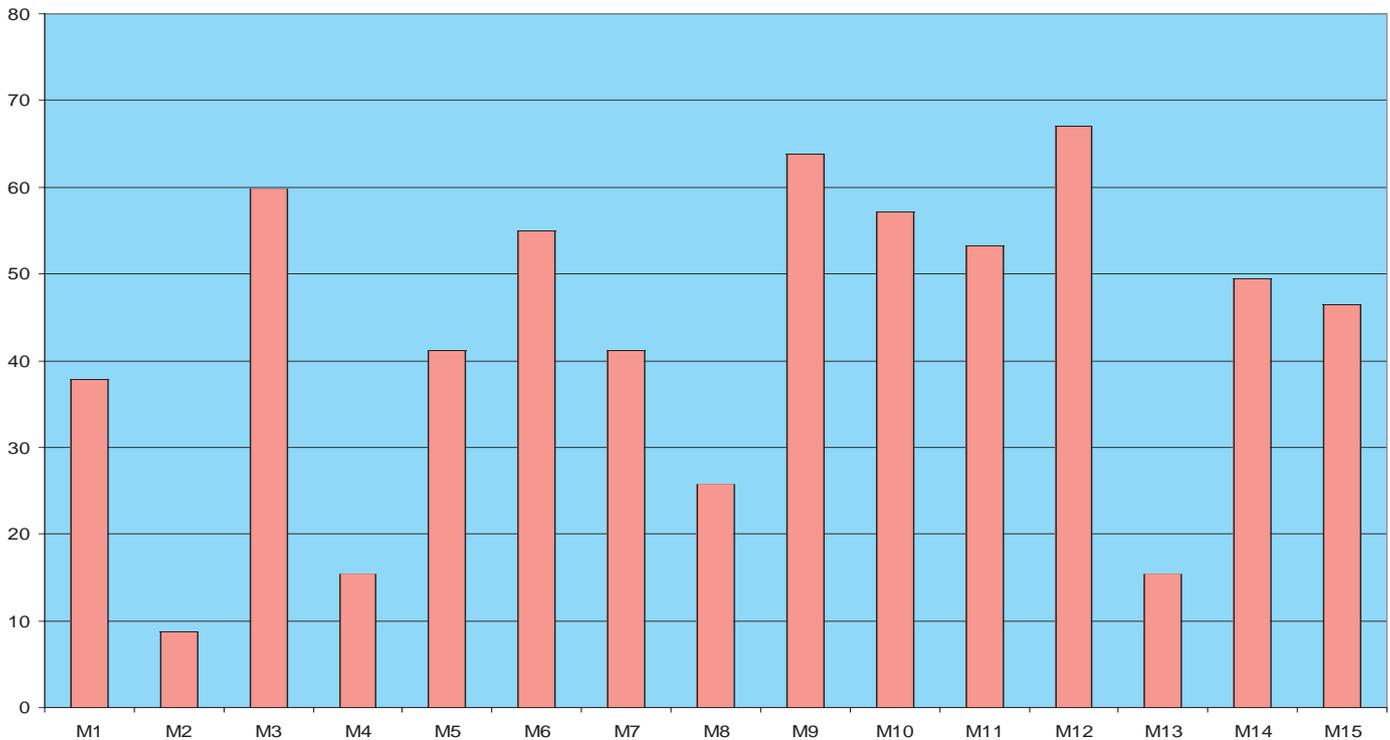
- M 01 habe ich zu hohe Verantwortung
- M 02 kommen Termin- oder Zeitdruck häufig vor
- M 03 gibt es häufig Störungen oder Unterbrechungen
- M 04 gelten enge Vorgaben für die Ausführung meiner Arbeit
- M 05 treffe ich Entscheidungen ohne ausreichende Informationen und unzureichende Entscheidungshilfen
- M 06 gibt es widersprüchliche Anforderungen  
(z.B. Konflikte zwischen Termineinhaltung und Qualität)
- M 07 werde ich zu wenig von meinen Kollegen und Vorgesetzten unterstützt
- M 08 übersehe oder übergehe ich überdurchschnittlich häufig Informationen
- M 09 habe ich das Gefühl, dass ich die Übersicht verliere
- M 10 mache ich häufig Fehler
- M 11 ich bin mir unsicher, ob ich alles richtig mache
- M 12 bin ich unruhig und nervös
- M 13 habe ich Angst, dass ich meine Arbeit nicht schaffe

Liegen zusätzlich andere Einflüsse vor, z.B.

- M 14 soziale Spannungen
- M 15 ist häufig zu wenig Personal da
- M 16 ist die Zukunft meiner Abteilung oder des Betriebes unsicher

# Psychische Ermüdung Gesamtauswertung

Psy Ermüdung



## Bei meiner Arbeit

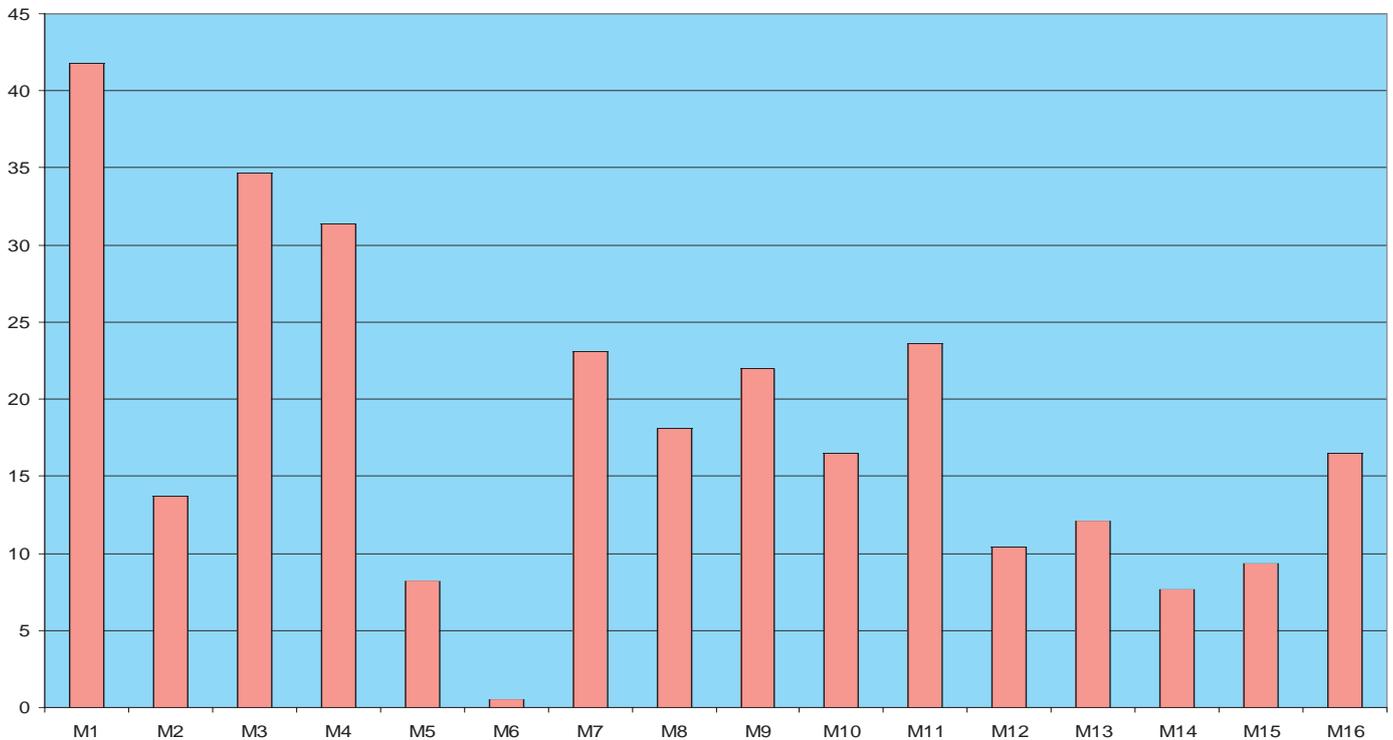
- M 01 übe ich nur bearbeitende oder ausführende Tätigkeiten aus
- M 02 muss ich für meine Tätigkeit nichts vorbereiten und organisieren und brauche auch den Ablauf oder die Ergebnisse nicht kontrollieren
- M 03 erhalte ich kaum Rückmeldungen über den Arbeitsablauf oder die Arbeitsergebnisse
- M 04 habe ich keine oder zu geringe Möglichkeiten zur Kooperation oder Kommunikation mit Kollegen
- M 05 arbeite ich in einseitigen Körperhaltungen oder in Zwangshaltungen
- M 06 habe ich Bewegungsmangel
- M 07 benötige ich zunehmend mehr Zeit für die Tätigkeitsausführung
- M 08 werden mir eigene Fehlleistungen erst später bewusst
- M 09 fühle ich mich erschöpft und müde
- M 10 lässt meine Konzentration nach
- M 11 muss ich meine Müdigkeit überwinden
- M 12 habe ich Erholungsbedürfnis

Liegen zusätzlich andere Einflüsse vor, z.B.

- M 13 mangelhafte Wahrnehmungsbedingungen (z.B. verursacht durch ungenügende Beleuchtung, Staub, Dampf u.ä.)
- M 14 schlecht gestaltete Arbeitsmittel (z.B. ungünstige Lage der Anzeigen etc.)
- M 15 störende Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Lärm)

# Monotonie Gesamtauswertung

Monotonie



## Bei meiner Arbeit

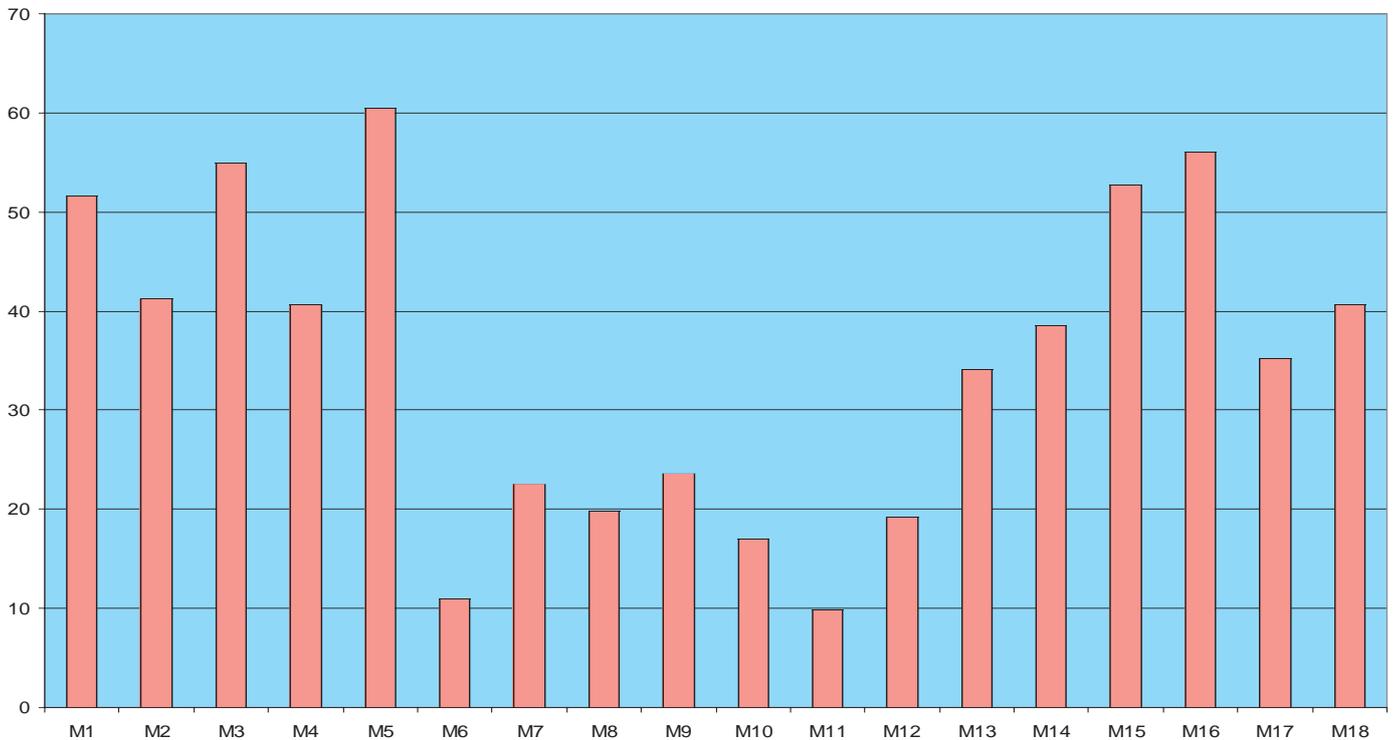
- M 01 handelt es sich vorwiegend um eine ausführende Tätigkeit (z.B. Kontrolle von Abläufen u.ä.)
- M 02 ist die Tätigkeit anregungsarm
- M 03 kehren einförmige Verrichtungen immer wieder
- M 04 muss ich die ganze Zeit aufmerksam sein, ohne dass ich etwas anderes tun kann oder muss
- M 05 arbeite ich mit niemandem zusammen
- M 06 kann ich mit keinem reden
- M 07 nutze ich meine Fähigkeiten und Kenntnisse zu wenig
- M 08 fühle ich mich unterfordert
- M 09 sinkt meine Leistung immer wieder ab
- M 10 benötige ich mehr Zeit, bis ich reagiere
- M 11 führe ich Nebentätigkeiten aus oder meine Gedanken schweifen trotz geforderter Daueraufmerksamkeit ab
- M 12 langweile ich mich
- M 13 döse, dämmere oder träume ich vor mich hin

## Liegen zusätzlich andere Einflüsse vor

- M 14 ist mein Arbeitsraum überheizt
- M 15 ist mein Arbeitsraum zu dunkel
- M 16 kehren gleichförmige Geräusche immer wieder

# Psychische Sättigung Gesamtauswertung

Psy Sättigung



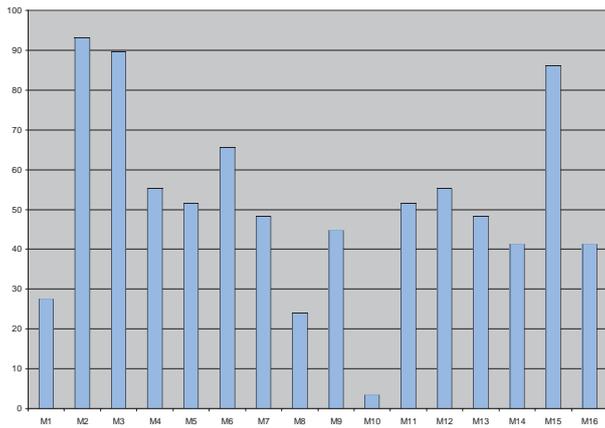
## Bei meiner Arbeit

- M 01 bin ich zeitlich streng gebunden
- M 02 habe ich strenge inhaltliche Vorgaben
- M 03 habe ich keine Möglichkeit, der Aufgabe zu entfliehen
- M 04 werde ich nicht ausreichend informiert
- M 05 erhalte ich kaum Rückmeldungen
- M 06 habe ich zu wenig Verantwortung
- M 07 werde ich qualifikationsfremd eingesetzt
- M 08 mache ich Dienst nach Vorschrift
- M 09 kann ich mich zu wenig einbringen
- M 10 nehmen Menge und Güte meiner Arbeitsergebnisse ab
- M 11 entferne ich mich häufig von meinem Arbeitsplatz
- M 12 ist mir der Sinn und der Nutzen meiner Tätigkeit für das Gesamtergebnis  
(der Arbeitsgruppe, des Betriebes) unklar
- M 13 trete ich auf der Stelle und komme nicht vorwärts
- M 14 bin ich missgestimmt, ärgerlich und gereizt
- M 15 bin ich unzufrieden

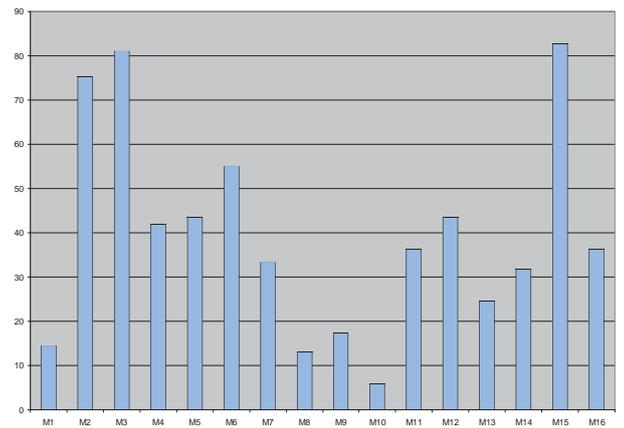
Liegen zusätzlich andere Einflüsse vor, z.B.

- M 16 Führungsmängel
- M 17 schlechtes Betriebsklima, Mobbing
- M 18 sind die meisten materiellen Arbeitsvoraussetzungen schlecht  
(z.B. der Arbeitsraum, die Arbeitsgeräte, das Arbeitsmaterial,...)

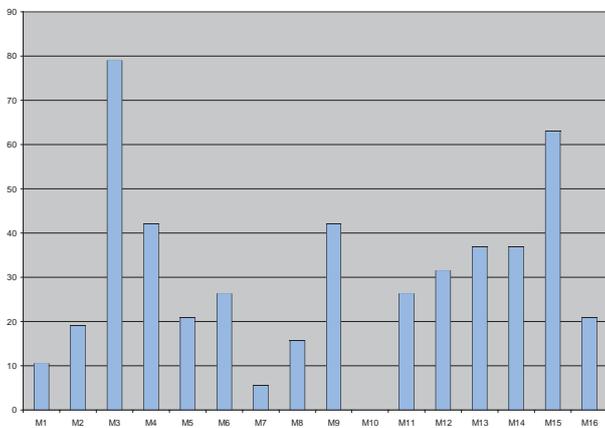
## Stress Einzelne Gruppen



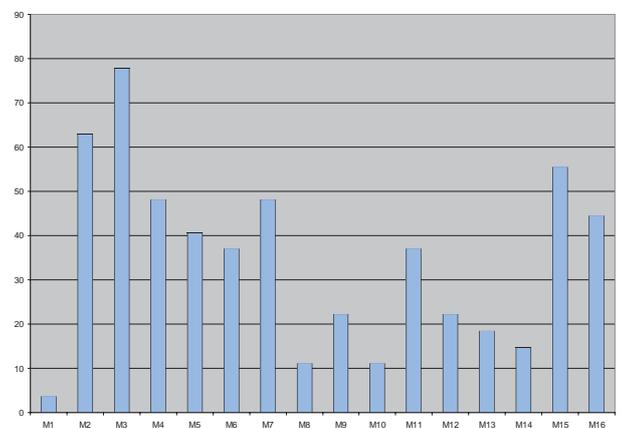
Vorgesetzte



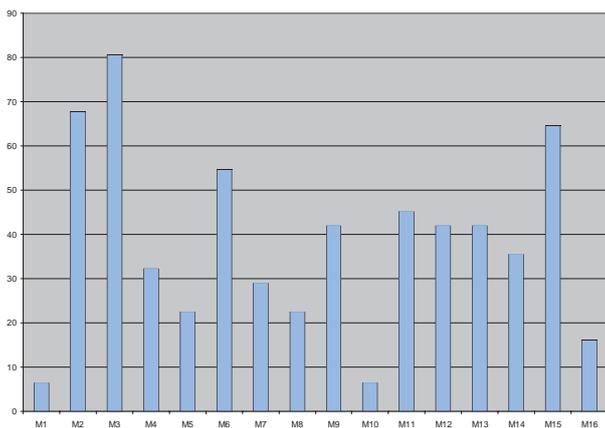
Wach- und Wechselschichtdienst



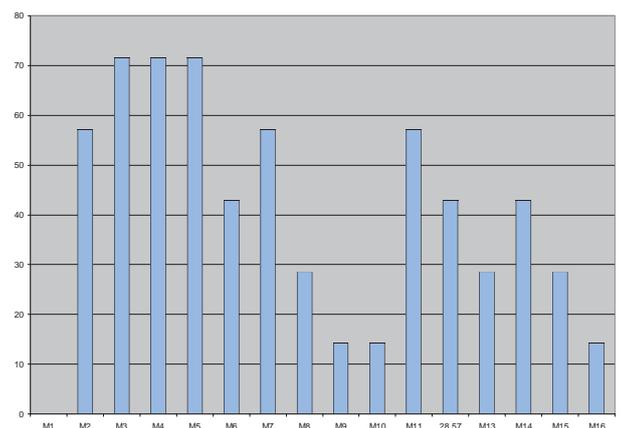
Kriminalpolizei



Sonderdienste



Sachbearbeiter

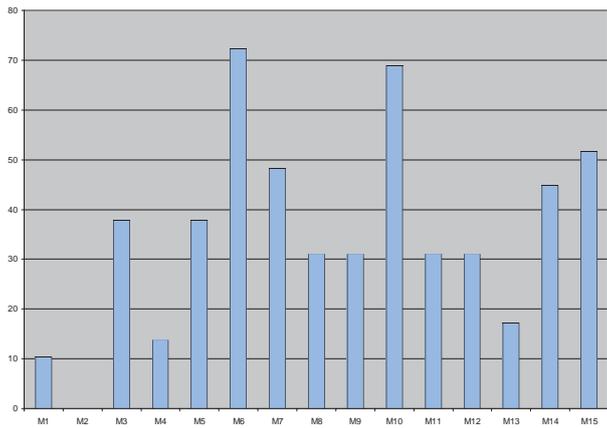


Angestellte

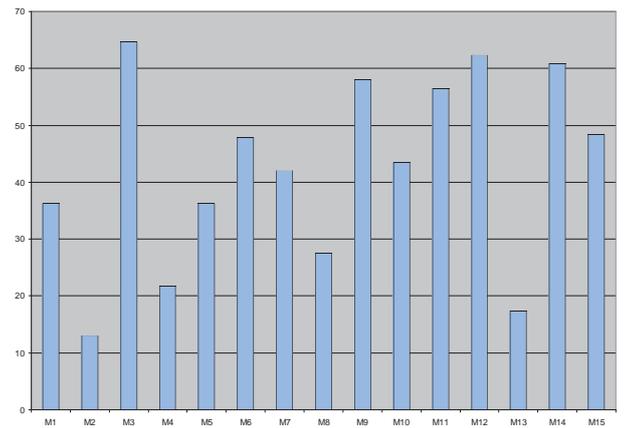
### Kurzbewertung

Über zu hohe Verantwortung klagen sehr wenig Befragte - nicht einmal bei den Vorgesetzten ist der Wert deutlich erhöht. Dagegen gibt es in allen Beschäftigtengruppen Probleme mit dem homogenen Arbeitsablauf durch Zeit- und Termindruck bzw. Unterbrechungen des Arbeitsflusses. Die vermeintliche eigene Fehlbarkeit wird erwartungsgemäß verneint - bei der Kriminalpolizei sogar zu 100 %. Zukunftsängste hinsichtlich der eigenen Position sind durchaus vorhanden, bei den Sonderdiensten am meisten. Personelle Unterbesetzung nimmt nochmals deutlich hohe Werte ein, insbesondere beim klassischen Polizeidienst, während dieses Problem im Angestelltenbereich nur mittlere Bedeutung zu haben scheint. Mit diesen Personalnöten gehen zwangsläufig auch soziale Spannungen einher.

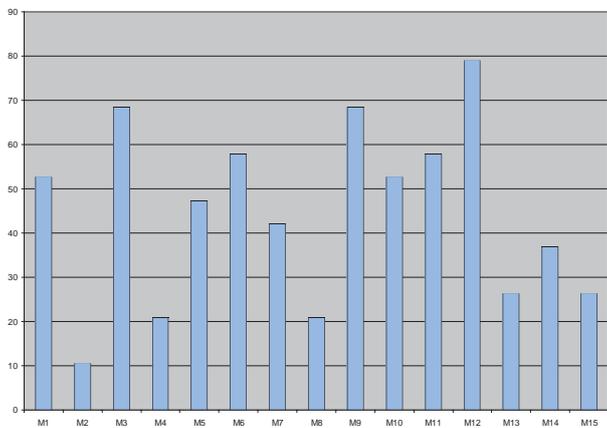
## Psychische Ermüdung Einzelne Gruppen



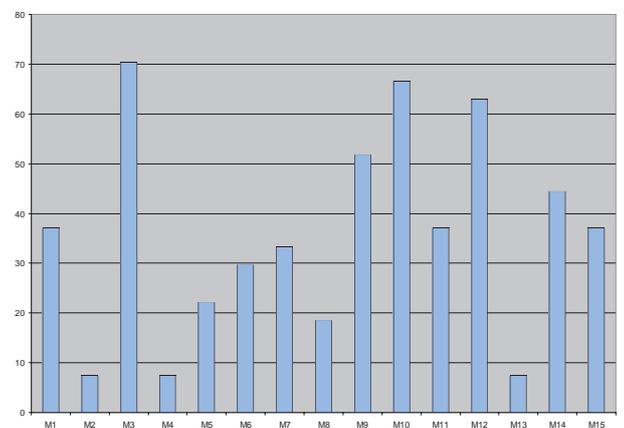
Vorgesetzte



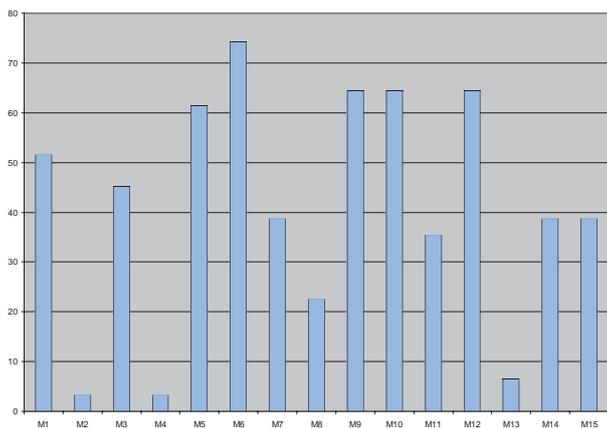
Wach- und Wechselschichtdienst



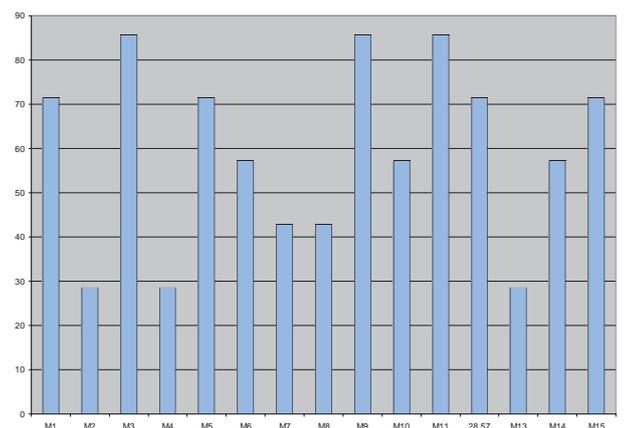
Kriminalpolizei



Sonderdienste



Sachbearbeiter

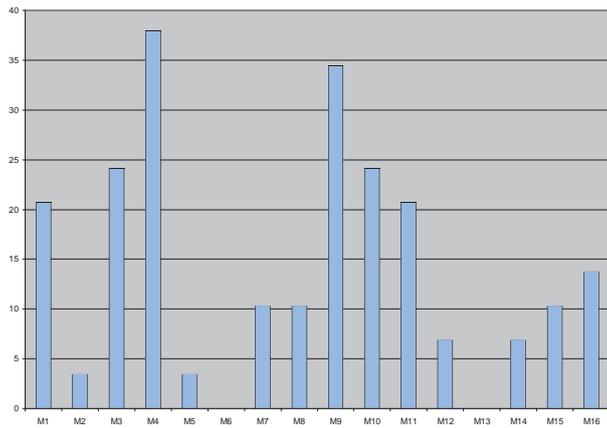


Angestellte

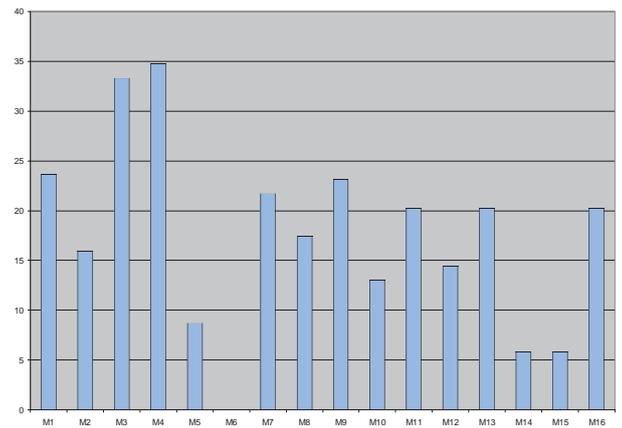
### Kurzbewertung

Diese Form der Belastung durch Reizüberflutung bei gleichzeitig deutlich eingegrenzter Spontanität in der Berufsausübung korreliert mit der psychischen Sättigung. Sie führt zur Unzufriedenheit mit der Beschäftigung, kann sich in Richtung Stress und/oder Burnout bewegen. Insgesamt ist diese Belastungsform über alle Beschäftigtengruppen hinweg relativ homogen. D.h. Psychische Ermüdung tritt überall auf. Konsequenterweise ist auch der deutliche Unterschied in Item 1 (ausführende Tätigkeit) zwischen der Gruppe der Vorgesetzten und den Angestellten. Den geringsten Belastungsmittelwert erreichen die Gruppen Kripo und Sonderdienste, während die meisten Extrema bei den Sachbearbeitern vorliegen.

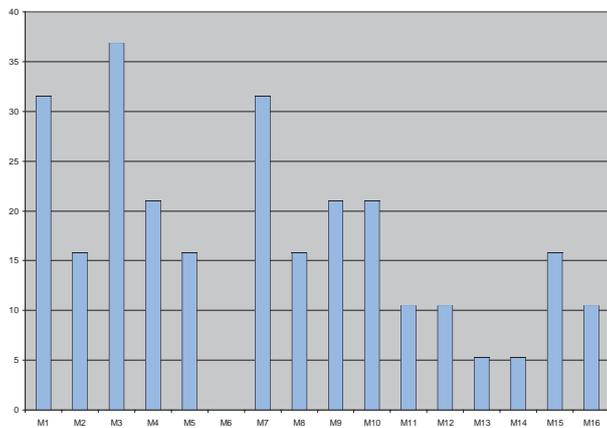
## Monotonie Einzelne Gruppen



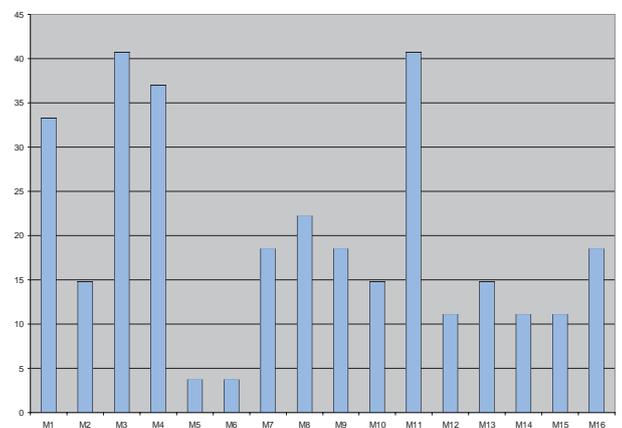
Vorgesetzte



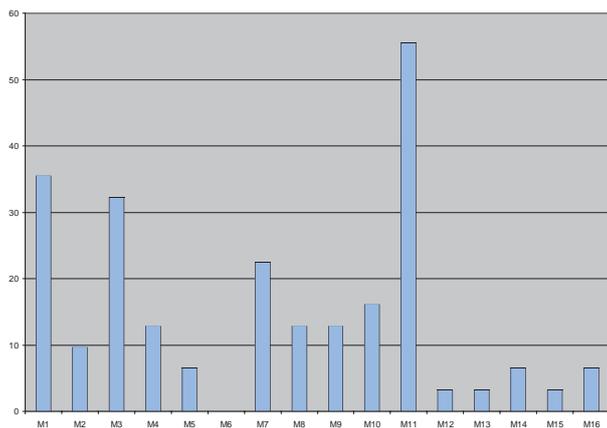
Wach- und Wechselschichtdienst



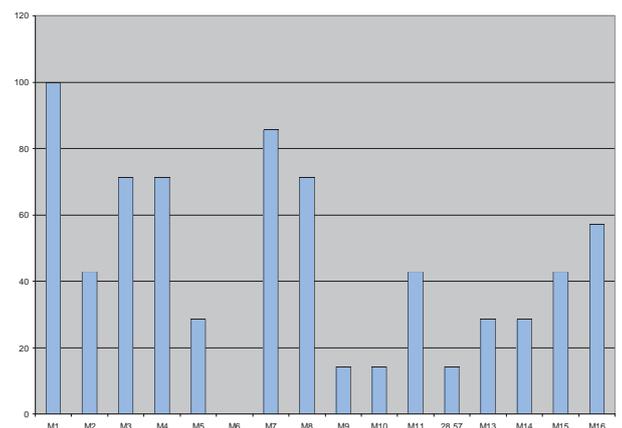
Kriminalpolizei



Sonderdienste



Sachbearbeiter

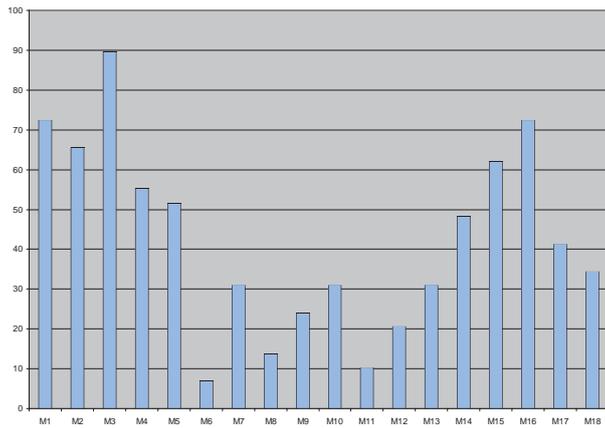


Angestellte

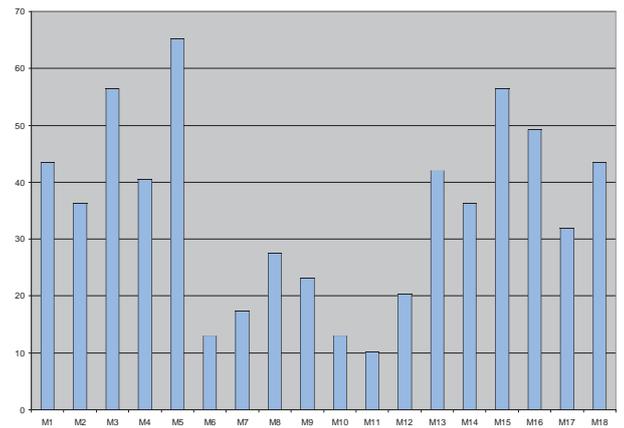
### Kurzbewertung

Erwartungsgemäß ist diese Belastung von großen Extrema geprägt, die nur teilweise nachvollziehbar sind. Warum sich nicht wenige Vorgesetzte darüber beklagen, dass sie eine Kontrollfunktion haben, ist nicht verständlich. Interessant ist auch, dass Sachbearbeiter und Sonderdienste bei ihrer eigentlichen Arbeit häufig abschweifen und andere (welche?) Nebentätigkeiten ausführen. Häufungen gibt es noch bei den Items 3 und 4 wg. immer wiederkehrender einförmiger Verrichtungen, die allerdings eine hohe Aufmerksamkeit erfordern. Bei den Zusatzeinflüssen spielen offenbar Geräusche eine nicht unerhebliche Rolle. Die Sensibilität für andere Einflüsse, als den arbeitsbedingten einförmigen, ist bei dieser Belastung symptomatisch.

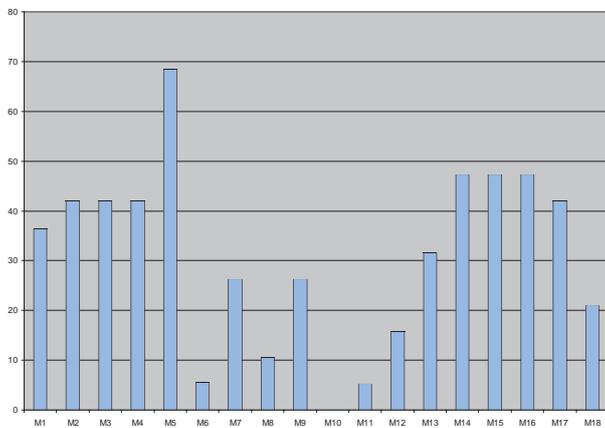
## Psychische Sättigung Einzelne Gruppen



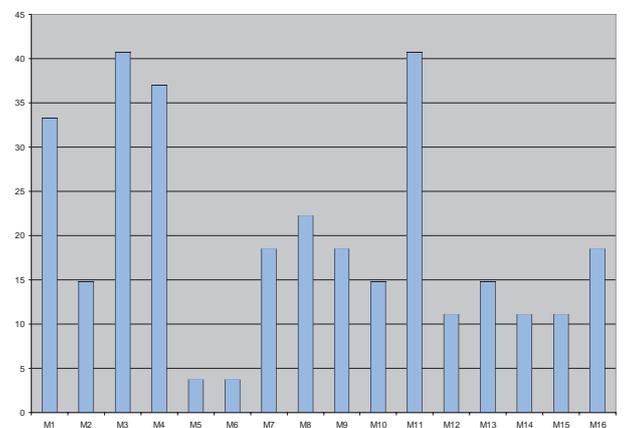
Vorgesetzte



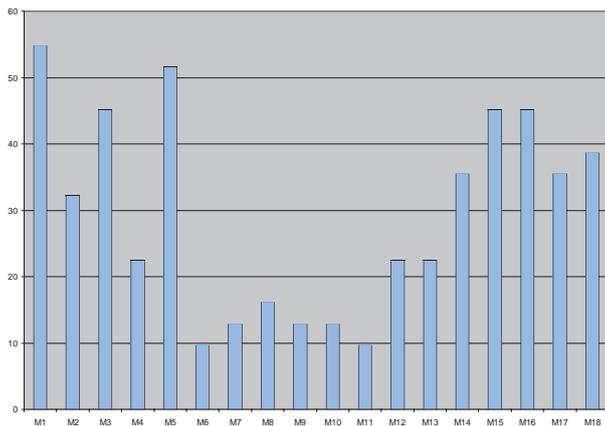
Wach- und Wechselschichtdienst



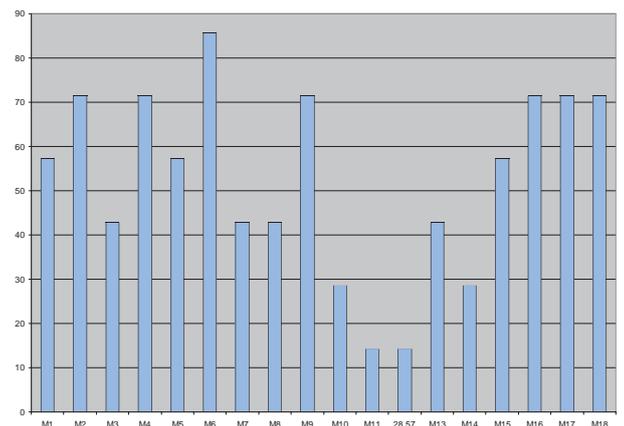
Kriminalpolizei



Sonderdienste



Sachbearbeiter



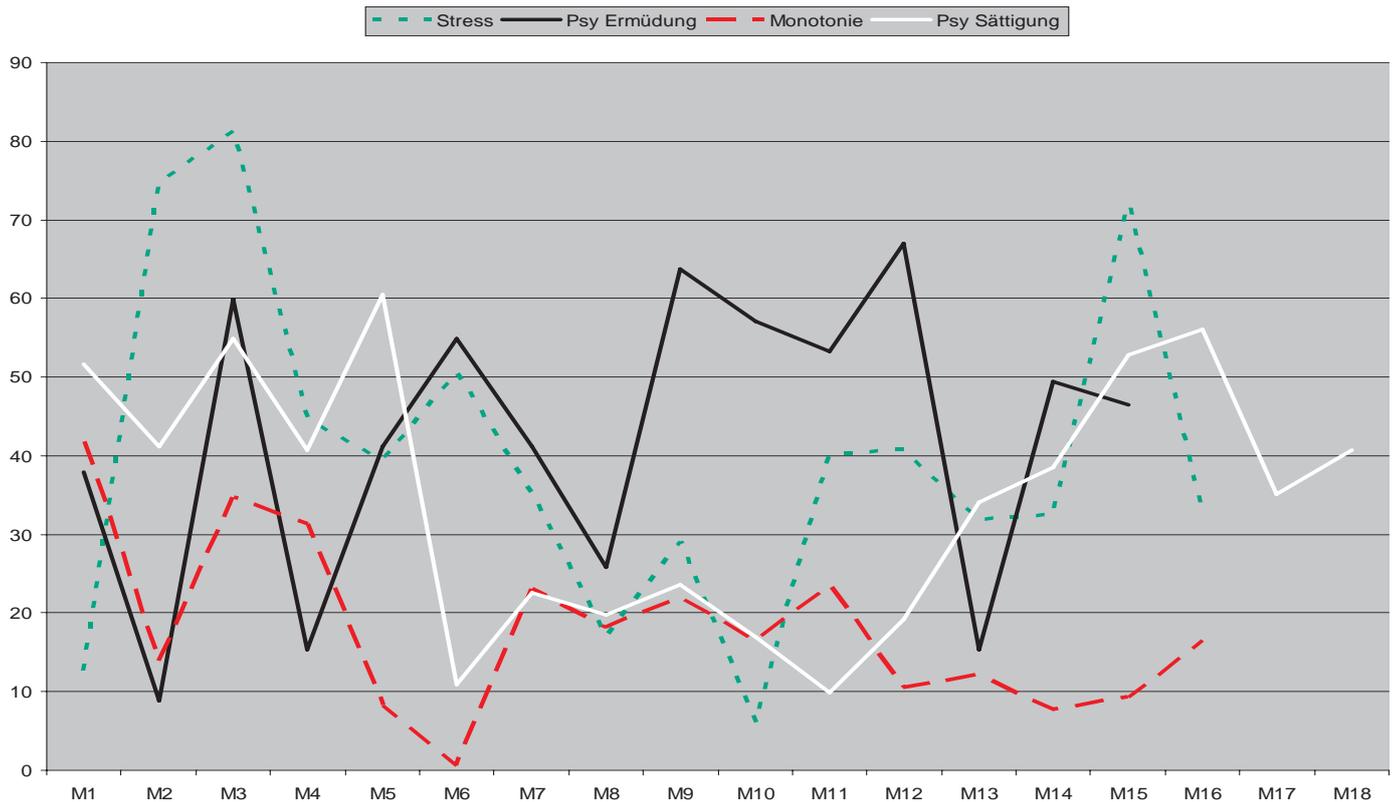
Angestellte

### Kurzbewertung

Zeitliche Vorgaben, inhaltliche Vorgaben, keine persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten und mangelhaftes Feedback über die eigene Arbeit, sind Nährboden für die oft zitierte "Innere Kündigung", die letztendlich bei auswegloser Perspektive zum Burnout führen kann.

Führungsmängel, die bei Vorgesetzten erkannt werden, schlechtes Betriebsklima und mangelhafte Arbeitsvoraussetzungen, scheinen bei allen Gruppen mit Ausnahme der Sonderdienste ein zusätzlich verstärkendes Thema zu sein. Hinsichtlich des Feedbacks gibt es ein deutliches Auseinanderklaffen zwischen Kripo und Sachbearbeitung einerseits und den Sonderdiensten andererseits. Homogene und relativ hohe Bewertungen und damit eine hohe Belastungssituation ist bei den Angestellten zu verzeichnen.

## Gegenüberstellung Belastungen



### Abschließende Kurzbewertung

Die übereinandergelegten Graphen der Belastungen zeigen deutlich, dass Monotonie im Polizeibereich nur partiell vorkommt. Aus den diesbezüglichen Antworten, insbesondere unter Würdigung der einzelnen Berufsgruppen, ist abzuleiten, dass diese Belastung nur an Stellen auftritt, an denen sie erfahrungsgemäß erwartet werden muss.

Bedeutsam sind die Spitzen der Belastungen Stress, psychische Ermüdung und psychische Sättigung in den Eingangs-Items, die erfahrungsgemäß auch bei anderen Beschäftigungsverhältnissen als in der Polizei am häufigsten zutreffen.

Auffällig sind auch die, als logische Konsequenz zu verstehenden, Verschleißerscheinungen, die mit der psychischen Ermüdung als Folge einhergehen.

Wenngleich eine solche Umfrage -entsprechend der hier vorliegenden- wie eingangs erwähnt, nur als Trendbarometer angesehen werden kann, ist der Polizeiberuf insgesamt hoch stressbelastet. Unzureichend sind wohl auch die Leistungen der Führung auf den unterschiedlichsten Ebenen sowie die Gestaltung der Ablauforganisation. Dort werden insbesondere geringe Spielräume in der Eigenverantwortung und unzureichende Kommunikationsflüsse bemängelt.

Fehlendes Personal bei steigenden Anforderungen und hohem Leistungsdruck durch die Führung, zu der hier auch Einflüsse aus der Politik gezählt werden müssen, führen zu Unverständnis und letztendlich zu Ausweglosigkeit.

Eine solche Entwicklung ist schädlich für den "Output" der Polizei, also deren Leistung im gesellschaftlichen Kontext. Die Ergebnisse der Umfrage belegen eindeutig, dass auf dem Gebiet der Bekämpfung psychischer Belastung am Polizei-Arbeitsplatz Handlungsbedarf besteht.