

FORSCHUNGSSCHWERPUNKT POLIZEIARBEIT UND GESUNDHEIT

Der Polizeidienst ist mit einer Vielzahl operativer und organisationaler Anforderungen verbunden (Collins & Gibbs, 2003; Galanis et al., 2021; Violanti et al., 2017). Diese sind in den letzten Jahren erheblich gestiegen und körperliche Gewalt, Arbeitsverdichtung, emotionale Anforderungen, fehlende Anerkennung, Raub/Terror/Amok gelten als künftig wichtigste Risikofaktoren für die Gesundheit (Hauke & Neitzner, 2019).

Neben prinzipiell gesundheitsschädigenden Arbeitsanforderungen gibt es auch Arbeitsbedingungen, die sich gesundheitsförderlich auswirken (Arbeitsressourcen). Anforderungen und Ressourcen wirken sich dem Job Demand-Resources Modell zufolge sowohl eigenständig als auch in Wechselwirkung auf die psychische Gesundheit aus (Demerouti & Nachreiner, 2019). Aktuelle Meta-Analysen unterscheiden soziale und organisationale Ressourcen und finden differenzielle Effekte auf Arbeitsengagement und Arbeitszufriedenheit (Gusy et al., 2020; Lesener et al., 2020). Arbeitsbezogene Ressourcen und Anforderungen sind wichtige Forschungsthemen, da sie mittel- und langfristig über arbeitsbezogenes Wohlbefinden bzw. psychische Erkrankungen Arbeitsunfähigkeit, vorzeitige Berentung und medizinische Behandlungen vorbeugen bzw. verursachen können.

Studien zu Ressourcen im Polizeidienst beschränken sich primär auf soziale Ressourcen wie Unterstützung bei der Arbeit und deren Haupteffekte auf Burnout/Erschöpfung oder Stress (Frank et al., 2017; Hu et al., 2016; Martinussen et al., 2007; Santa Maria et al., 2018; van den Broeck et al., 2010).

Nur wenige Studien haben vergleichend unterschiedliche Arten von Ressourcen (Hu et al., 2016), Interaktionseffekte (Santa Maria et al., 2018) und positive Indikatoren der psychischen Gesundheit (Hu et al., 2016; van den Broeck et al., 2010; Wolter et al., 2019) untersucht. Organisationale Ressourcen wurden im Vergleich zu sozialen Ressourcen seltener betrachtet, stellen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement aber vielversprechende Ansatzpunkte für Veränderungen dar. Auch die angenommenen Wechselwirkungen zwischen Ressourcen und Anforderungen sind praktisch bedeutsam, da Anforderungen wie Arbeitsdichte, emotional belastende Ereignisse oder Schichtdienst kaum veränderbar sind, aber als Risikofaktoren für die psychische Gesundheit von Polizeikräften gelten. Schließlich wird der Fokus auf negative Indikatoren der psychischen Gesundheit wie Burnout mit der salutogenen Perspektive der Gesundheitsförderung und Prävention nicht gerecht.

Im Mittelpunkt dieses Forschungsschwerpunkts stehen Fragen nach dem Zusammenspiel der verschiedenen Ressourcen und Anforderungen und nach ihrer Vorhersagekraft für positive und negative Indikatoren der psychischen Gesundheit (inkl. differentieller und Interaktionseffekte). Dazu zählt auch die Frage nach Besonderheiten der Tätigkeit in den verschiedenen Organisationseinheiten Schutz-, Kriminal- oder Bereitschaftspolizei und der Verwaltung. Ein Beispiel sind atypische Arbeitszeiten und hier vor allem die Unplanbarkeit der Dienstzeiten, die sich als besonderer Belastungsfaktor bei der Bereitschaftspolizei erweist (Deutsche Hochschule der Polizei, 2023). Darüber hinaus wird gemeinsam mit Ernährungswissenschaftler:innen den Fragen nachgegangen, wie es um die Einsatzverpflegung bestellt ist und wie sie möglicherweise verbessert werden kann.

In Kooperationsprojekten des Kompetenzzentrums Gesundheitsförderung wurden 2020 und 2022 standardisierte Beschäftigtenbefragungen in mehreren Polizeipräsidien durchgeführt. Es liegen umfangreiche Datensätze mit insgesamt mehr als 3.000 Beschäftigten vor.

Dabei handelt es sich um Polizeivollzugsbeamtinnen/-beamte (PVB) der Schutzpolizei (inkl. Verkehrspolizei), Kriminal-, Bereitschafts- oder Wasserschutzpolizei sowie Angestellte, die überwiegend in der Verwaltung tätig sind.

Die ersten Untersuchungen zeigten, welche Ressourcen und Anforderungen mit der psychischen Gesundheit – Erschöpfung und Arbeitszufriedenheit – von PVB der Schutzpolizei (Rauschmayr et al., 2023) und Führungskräften zusammenhängen und wie stark die Ressourcen und Anforderungen bei Beschäftigten mit und ohne Vorgesetztenfunktion ausgeprägt sind (Krause et al., 2023). Die Ergebnisse unterstreichen den Bedarf weiterer Forschung, in der soziale und organisationale Ressourcen sowie z.B. auch Work-Privacy-Konflikte differenzierter untersucht werden. Die Befragung zur Einsatzverpflegung deckte hohe Erwartungen auf, die größtenteils als nicht erfüllt bewertet wurden; dem hohen Stellenwert einer gesundheitsfördernden Ernährung stehen vergleichsweise geringe Selbstwirksamkeitserwartungen gegenüber (Ambacher et al., 2023).

Entsprechende Evidenz ist nötig, um präventive und gesundheitsförderliche Interventionen entwickeln zu können, die gezielter die Anforderungen und Ressourcen adressieren, die im Polizeidienst mit der Förderung des arbeitsbezogenen Wohlbefindens und der Vermeidung psychischer Erkrankungen zusammenhängen.

Literatur

- Ambacher, S., Lührmann, P., Schleicher, K., & Dohnke, B. (2023). Wie bewerten Einsatzkräfte der Bereitschaftspolizei ihre Einsatzverpflegung? *Manuscript revised and resubmitted for publication*.
- Collins, P. A., & Gibbs, A. C. (2003). Stress in police officers: a study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occup Med (Lond)*, 53(4), 256-264. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg061>
- Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2019). Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73, 119–130. <https://doi.org/10.1007/s41449-018-0100-4>
- Deutsche Hochschule der Polizei. (2023). *Projekt MEGAVO - Zwischenbericht 2023*. <https://www.polizeistudie.de/wp-content/uploads/projekt-megavo-zwischenbericht-2023-04-04.pdf>
- Frank, J., Lambert, E. G., & Qureshi, H. (2017). Examining Police Officer Work Stress Using the Job Demands–Resources Model. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 33(4), 348-367. <https://doi.org/10.1177/1043986217724248>
- Galanis, P., Fragkou, D., & Katsoulas, T. A. (2021). Risk factors for stress among police officers: A systematic literature review. *Work*, 68(4), 1255-1272. <https://doi.org/10.3233/wor-213455>
- Gusy, B., Lesener, T., & Wolter, C. (2020). Arbeitsbezogene Ressourcen und Wohlbefinden. *Public Health Forum*, 28(2), 128–131. <https://doi.org/10.1515/pubhef-2020-0017>
- Hauke, A., & Neitzner, I. (2019). *Polizei: Ausführliches Branchenbild aus dem Risikoobservatorium der DGUV*. https://www.dguv.de/medien/ifa/de/fac/arbeiten_4_0/branchenbild_polizei_langfassung.pdf
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2016). Extending the job demands-resources model with guanxi exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 127-140. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2013-0102>
- Krause, A., Schleicher, K., & Dohnke, B. (2023). Mental health of police leaders: Differences and predictions of job demands and resources. *Policing: A Journal of Policy and Practice*. <https://doi.org/10.1093/police/paad043>

- Lesener, T., Gusy, B., Jochmann, A., & Wolter, C. (2020). The drivers of work engagement: A meta-analytic review of longitudinal evidence. *Work & Stress*, 34(3), 259–278. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1686440>
- Martinussen, M., Richardsen, A. M., & Burke, R. J. (2007). Job demands, job resources, and burnout among police officers. *Journal of Criminal Justice*, 35(3), 239-249. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2007.03.001>
- Rauschmayr, S., Schleicher, K., & Dohnke, B. (2023). Job resources in the police: Main and interaction effects of social and organizational resources. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 38, 716-727 <https://doi.org/10.1007/s11896-023-09592-4>
- Santa Maria, A., Wörfel, F., Wolter, C., Gusy, B., Rotter, M., Stark, S., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2018). The Role of Job Demands and Job Resources in the Development of Emotional Exhaustion, Depression, and Anxiety Among Police Officers. *Police Quarterly*, 21(1), 109-134. <https://doi.org/10.1177/1098611117743957>
- van den Broeck, A., Cuyper, N. d., Witte, H. d., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands–Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735-759. <https://doi.org/10.1080/13594320903223839>
- Violanti, J. M., Charles, L. E., McCanlies, E., Hartley, T. A., Baughman, P., Andrew, M. E., Fekedulegn, D., Ma, C. C., Mnatsakanova, A., & Burchfiel, C. M. (2017). Police stressors and health: a state-of-the-art review. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 40(4), 642-656. <https://doi.org/10.1108/pijpsm-06-2016-0097>
- Wolter, C., Santa Maria, A., Wörfel, F., Gusy, B., Lesener, T., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2019). Job Demands, Job Resources, and Well-being in Police Officers - a Resource-Oriented Approach. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 34(1), 45-54. <https://doi.org/10.1007/s11896-018-9265-1>

INTERNE KOOPERATIONEN

Kompetenzzentrum Gesundheitsförderung (Katja Schleicher M.Sc.)

Institut für Gesundheitswissenschaften, Abteilung Ernährung, Konsum und Mode
(Prof. Dr. Petra Lührmann; Stefan Ambacher M.Sc.)

Institut für Gesundheitswissenschaften, Abteilung Sport und Bewegung
(Prof. Dr. Jochen Mayer; Dr. Daniela Kahlert)

EXTERNE KOOPERATIONEN

Polizeipräsidium Aalen | Polizeipräsidium Einsatz | Polizeipräsidium Reutlingen