

Diskussion und Zusammenfassung

Interpretation und Diskussion der Ergebnisse

Bereits im Jahr 1984 formulierten die beiden amerikanischen Psychologen Daniel A. Goldfarb und Gary S. Aumiller Gründe warum Polizisten anders sind.

Die durchgeführte empirische Studie hat dies auch deutlich gezeigt. Polizisten werden in ihrem Berufsalltag mit einer Vielzahl von Situationen konfrontiert, welche sich unterschiedlich auf den menschlichen Organismus auswirken.

Zu Beginn der Untersuchung wurde sich die Frage gestellt, ob Polizisten überhaupt Burnout gefährdet sind. Anhand eines standardisierten Fragenbogens nach Maslach, welcher ins deutsche durch Erich Gamsjäger übersetzt wurde wurden 4 Stufen des Burnout-Niveau erhoben:

- I. 1-2: nicht ausgebrannt
- II. 2-3: Burnout Symptomatik
- III. 3-4: deutliche Burnout Symptomatik
- IV. Mittelwert über 4: Stark ausgebrannt

In weiterer Folge wurden dann die Auslöser für ein mögliches Burnout erhoben.

Die Auswertung des Burnout Scores ergab, dass der Großteil der Polizisten bereits Burnout Symptomatik aufweisen (55.5%). 32.1 % der Befragten leiden bereits deutlich unter Burnout und 2.3% aller Polizisten sind sogar schon stark ausgebrannt. Lediglich nur 10.1% der Polizisten sind nicht davon betroffen.

Die Untersuchung ergab auch, dass Frauen weniger Burnout gefährdet sind als Männer. Weiters sind Polizeibeamte am Land weniger von der Symptomatik betroffen als ihre Kollegen von der Stadt.

Um der Frage nachzugehen, warum die Beamten der Polizist so stark betroffen sind, wurde die Fragestellung behandelt, welche polizeilichen Situationen die stress reichsten und belastensten für den einzelnen sind.

Unterteilt man die Situationen wie z.B. bei Violanti und Aron (1994) in einerseits physische/psychische Bedrohungen und andererseits in administrative/ organisatorische Probleme, so fanden sich unter den ersten zehn Plätzen sechs Situationen die innerdienstliche/soziale Aspekte bzw.

das Privatleben der Beamten betreffen und vier Situationen die mit Leid, Tod und Gewalt zu tun haben. Im Vergleich zu Violanti und Aron erhielten diese unter den ersten 20 Rangplätzen sieben physische/psychische Bedrohungen und sieben administrative/organisatorische Streßquellen.

Wenn man die Angaben der Polizisten mit anderen Forschungen vergleicht, so wurde in der Untersuchung von Violanti (1994) das Ereignis „Unglücke mit Kindern“ auf Rang vier gereiht. Bereits Hallenberger und Mueller (2000) schrieben von häufigen Nennungen dieser Situation. Dies hat sich auch bei meiner Studie mit 61% bewahrheitet.

Im Gegenzug dazu ist sehr interessant, dass unter den ersten drei Plätzen interne Situationen die Beamten am meisten belasten. 76% Prozent gaben an, dass der „unqualifizierte Führungsstil“ gefolgt von „angespanntes Klima unter Kollegen“ (68%) und „nicht optimal funktionierende Zusammenarbeit untereinander“ (63%) sie belasten würde. Bereits Burisch (Quelle: das Burnout Syndrom, 2005, S.89)) spricht von verschiedenen Rollenkonflikten. Am häufigsten ist der Inter-Sender-Konflikt wo oft die Vorstellungen der Vorgesetzten „von richtiger Führung“ sich nicht mit den Vorstellungen der Untergeben vereinen. Auch beschreibt Burisch eines Personen –Rollen-Konflikt wo etwa neue Mitarbeiter „frischen Wind“ in einen Betrieb bringen möchte, darin aber von Mitgliedern der alten Garde gebremst werden.

Auch ein Grund für das ausgebrannt sein ist der Faktor Gewalt. Bereits jeder vierte Polizeibeamte in Österreich hat während seines täglichen Dienstes öfters pro Tag mit Gewalt zu tun. Auch bei der Verteilung von Stadt und Land geht eindeutig hervor, dass die Beamten der Stadt mehr mit Gewalt zu tun haben als die Kollegen vom Land.

Bei der Betrachtung meiner Studie zeigt sich auch eindeutig, dass Polizeibemate die mehr mit Gewalt konfrontiert sind ein umso höheres Burnoutniveau aufweisen. Auch die seelische Belastung ist umso höher, je häufiger der Beamte mit Gewalt konfrontiert wird. Weiters ergab es, je höher die seelische Belastung, umso stärker waren die Bematen ausgebrannt.

Leider konnte nicht erhoben werden ob das Dienstalster eine ausschlaggebende Rolle für Burnout ist. Patrik Manzoni (Quelle: Gewalt zwischen Polizei und Bevölkerung und Opfererfahrungen,2003) beschrieb in seiner Studie, dass Belastungen zum Erleben von Stress und Unzufriedenheit führen können. Der Autor beschäftigte sich mit dem Burnout verwandten Konzept des Zynismus. Darunter versteht er die Gefühle Hass, Neid und Feindseligkeit, die Polizisten gegenüber der Organisation, außen Stehenden und ihrem Commitment gegenüber ihrer Tätigkeit hegen.

Hervorzuheben zum Dienstalster sei auch das von ihm zitierte „John-Wayne-Syndrom“: Junge Leute gehen seiner Meinung nach zur Polizei um helfen zu können. Sie streben nach Anerkennung und gehen von einer interessanten und abwechslungsreichen Tätigkeit aus. Dies zeigte sich auch bei meiner Studie. Ein Großteil der Befragten gab bei der offenen Frage „Warum hast du diesen Beruf gewählt“

an, dass sie in erster Linie eine abwechslungsreiche Tätigkeit, Dienst an der Gesellschaft und die Bekämpfung der Kriminalität anstreben.

Manzoni beschrieb weiters, dass kurz nach Berufseintritt sich das „John-Wayne-Syndrom“ entwickeln kann. Dies zeichnet sich in Zynismus, Überernsthaftigkeit, emotionalen Rückzug und Gefühlskälte aus. Desweiteren manifestiert sich eine autoritäre Einstellung und ein schwarz-weiß-Denken.

Bei der Frage ob sich die Beamten seitens des Arbeitgebers nach belastenden Erlebnissen eine bessere Betreuung wünschen ergab es, dass nur 12.9% über eine häufige bis seelischen Belastung sprechen, sich jedoch 41.3% eine bessere Betreuung wünschen.

Für eine Früherkennung beginnender Burnout-Prozesse (sowie der Eliminierung der beruflichen Auslöser und eine erste Kampffront bei der Behandlung) setzte sich Moeller (1978) ein. Er teilte mit, dass es günstig wäre, wenn es an möglichst vielen Arbeitsstätten Gesprächskreise und Selbsthilfegruppen gäbe. In manchen Branchen wurde sogar das Coaching (nichts anderes als Supervision) eingeführt. In diesen Unternehmen gehört es bereits zur Normalität und die Finanzierung der Sitzungen ist gesichert. Im Gegenzug stehen aber staatliche und private Institutionen die wo immer möglich Kosten sparen zu versuchen. Dort wird der Vorschlag Supervision einzuführen auf wenig Gegenliebe treffen (Quelle: Burisch, 2005).

Kritisch betrachtet ist zu sagen, dass die Problematik „Burnout bei der Polizei“ ein hausgemachtes, internes Problem ist. Ein jedes Unternehmen sollte erkennen, dass wenn die Mitglieder seines Teams der Reihe nach ausbrennen, der Untergang des Unternehmens nur noch eine Frage der Zeit ist. Jedes Unternehmen tut gut daran, wenn sie ihre Beschäftigten weiter qualifiziert und fördert, Hierarchische Strukturen abbaut, Teamprozesse unterstützt und begleitet, Entlastung in den einzelnen Teilbereichen schafft, Umstrukturierungen transparent macht, Fairness einhältet und wertschätzend mit ihnen umgeht.

1) WAS IST BURNOUT!

Verschiedene Wissenschaftler versuchen schon seit Jahren das Phänomen des Burnouts zu beschreiben.

Emener beschreibt in seiner Erklärung: BurnOut ist ein

„...Zustand physischer oder seelischer Erschöpfung, der als Auswirkung lang anhaltender negativer Gefühle entsteht, die sich in Arbeit und Selbstbild des Menschen entwickeln“ (Quelle: Emener et al. (1972) in Fengler (1998) S.92)

Pines, Aronson und Kafrey fügen zur Erklärung hinzu:

„...das Ausbrennen ist das Resultat andauernder oder wiederholter emotionaler Belastung im Zusammenhang mit langfristigem, intensiven Einsatz für andere Menschen (...) Das Ausbrennen ist die schmerzliche Erkenntnis (von Helfern), dass sie diesen Menschen nicht mehr helfen können, dass sie nicht mehr zu geben haben und sich völlig verausgabt haben“ (Quelle: Pines et. al., 1993, S.25)

Maslach & Jackson sehen es ähnlich:

„...als ein Syndrom emotionaler Erschöpfung, Depersonalisierung und reduzierter persönlicher Leistungsfähigkeit, das bei Individuen, die in irgendeiner Weise mit Menschen arbeiten, auftreten kann.“ (Quelle: Maslach & Jackson (1984) S.134 in Enzman & Kleiber (1989) S. 32).

„Emotionale Erschöpfung bezieht sich auf das Gefühl, durch den Kontakt mit anderen Menschen emotional überanstrengt und ausgelaugt zu sein. Depersonalisierung bezieht sich auf eine gefühllose und abgestumpfte Reaktion auf diese Leute, die gewöhnlich die Empfänger seiner Dienste oder Fürsorge sind. Reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit bezieht sich auf eine Abnahme seines Gefühls an Kompetenz und erfolgreicher Ausführung in seiner Arbeit mit Menschen“ (Quelle: Maslach & Jackson (1984) S .134 in Enzmann und Kleiber (1989) S.32).

Edelwich & Brodsky definieren:

„...einen zunehmenden Verlust von Idealismus und Energie zu beschreiben, den die in den helfenden Berufen Beschäftigten als Folge der Arbeitsbedingungen erfahren“ (Quelle: Edelwich & Brodsky, 1984, S.12).

Der Verlust an Energie und Engagement sehen die beiden als Prozessfolge einer stufenweisen Enttäuschung.

2) BURNOUT-SYMPТОМАТИК

1) Warnsymptome der Anfangsphase

a) Überhöhter Energieeinsatz

- Hyperaktivität
- Freiwillige unbezahlte Mehrarbeit
- Gefühl der Unentbehrlichkeit
- Gefühl, nie Zeit zu haben
- Verleugnung eigener Bedürfnisse
- Verdrängung von Misserfolgen und Enttäuschungen
- Beschränkung sozialer Kontakte auf Klienten

b) Erschöpfung

- Nicht abschalten können
- Energiemangel
- Unausgeschlafenheit
- Erhöhte Unfallgefahr

2) Reduziertes Engagement

a) Für Klienten, Patienten etc.

- Desillusionierung
- Verlust positiver Gefühle gegenüber Klienten
- Größere Distanz zu Klienten
- Meidung von Kontakten mit Klienten und/oder Kollegen
- Aufmerksamkeitsstörungen in der Interaktion mit Klienten
- Verschiebung des Schwergewichts von Hilfe auf Beaufsichtigung
- Schuldzuweisung für Probleme an Klienten
- Höhere Akzeptanz von Kontrollmitteln wie Strafen oder Tranquilizern
- Stereotypisierung von Klienten, Kunden, Schülern etc.
- Betonung im Fachjargon
- Dehumanisierung

b) Für andere allgemein

- Unfähigkeit zu geben
- Kälte
- Verlust von Empathie
- Verständnislosigkeit
- Schwierigkeiten, anderen zuzuhören
- Zynismus

c) Für die Arbeit

- Verlust von Idealismus
- Desillusionierung
- Negative Einstellung zur Arbeit
- Widerwillen und Überdruß
- Widerstand, täglich zur Arbeit zu gehen
- Ständiges Auf-die-Uhr-sehen
- Fluchtphantasien
- Tagträume
- Überziehen von Arbeitspausen
- Verspäteter Arbeitsbeginn
- Vorverlegter Arbeitsschluss
- Fehlzeiten
- Verlagerung des Schwergewichts auf die Freizeit, Aufblühen am Wochenende
- Höheres Gewicht materieller Bedingungen für die Arbeitszufriedenheit

d) Erhöhte Ansprüche

- Konzentration auf die eigenen Ansprüche
- Gefühl mangelnder Anerkennung
- Gefühl, ausgebeutet zu werden
- Eifersucht
- Familienprobleme
- Konflikte mit den eigenen Kindern

3) Emotionale Reaktionen; Schuldzuweisung

a) Depression

- Schuldgefühle
- Reduzierte Selbstachtung
- Insuffizienzgefühle
- Gedankenverlorenheit
- Selbstmitleid
- Humorlosigkeit
- Unbestimmte Angst und Nervosität
- Abrupte Stimmungsschwankungen
- Verringerte emotionale Belastbarkeit
- Bitterkeit
- Abstumpfung, Gefühl von Abgestorbenheit und Leere
- Schwächegefühl
- Neigung zum Weinen
- Ruhelosigkeit
- Gefühl des Festgefahreenseins
- Hilflosigkeit-, Ohnmachtgefühle
- Pessimismus, Fatalismus
- Apathie
- Selbstmordgedanken

b) Aggression

- Schuldzuweisung an andere oder „das System“
- Vorwürfe an andere
- Verleugnung der Eigenbeteiligung
- Ungeduld
- Launenhaftigkeit
- Intoleranz
- Kompromissunfähigkeit
- Nörgeleien
- Negativismus
- Reizbarkeit
- Ärger und Ressentiments
- Defensive/Paranoide Einstellungen
- Misstrauen
- Häufige Konflikte mit anderen

4) Abbau

a) der kognitiven Leistungsfähigkeit

- Konzentrations- und Gedächtnisschwäche
- Unfähigkeit zu komplexen Aufgaben
- Ungenauigkeit
- Desorganisation

- Entscheidungsunfähigkeit
- Unfähigkeit zu klaren Anweisungen

b) der Motivation

- Verringerte Initiative
- Verringerte Produktivität
- Dienst nach Vorschrift

c) der Kreativität

- Verringerte Phantasie
- Verringerte Flexibilität

d) Entdifferenzierung

- Rigides Schwarzweißdenken
- Widerstand gegen Veränderungen aller Art

5) Verflachung

a) des emotionalen Lebens

- Verflachung gefühlsmäßiger Reaktionen

- Gleichgültigkeit

b) des sozialen Lebens

- Weniger persönliche Anteilnahme an anderen oder exzessive Bindung an einzelne
- Meidung informeller Kontakte
- Suche nach interessanteren Kontakten
- Meidung von Gesprächen über die eigene Arbeit
- Eigenbrötelei
- Mit sich selbst beschäftigt sein
- Einsamkeit

c) des geistigen Lebens

- Aufgeben von Hobbys
- Desinteresse
- Langeweile

6) Psychosomatische Reaktionen

- Schwächung der Immunreaktionen
- Schlafstörungen
- Alpträume
- Sexuelle Probleme
- Gerötetes Gesicht
- Herzklopfen

- Engegefühl in der Brust
- Atembeschwerden
- Beschleunigter Puls
- Erhöhter Blutdruck
- Muskelverspannungen
- Rückenschmerzen
- Kopfschmerzen
- Nervöse Ticks
- Verdauungsstörungen
- Übelkeit
- Magen-Darm-Geschwüre
- Gewichtsveränderungen
- Veränderte Essgewohnheiten
- Mehr Alkohol/Kaffe/Tabak/andere Drogen

7) Verzweiflung

- Negative Einstellung zum Leben
- Hoffnungslosigkeit
- Gefühl der Sinnlosigkeit
- Selbstmordabsichten
- Existentielle Verzweiflung

Die angeführten Symptome darf man nicht so verstehen, dass diese immer vorhanden sein müssen. Nur wenige der angeführten Wissenschaftler legen sich genau fest, welche die richtige Reihenfolge für eine auftretende Symptomatik ist. Vielmehr ist es eine willkürliche Anordnung von verschiedenen Mustern für das Phänomen BurnOut.

3) DAS PORTRAIT EINES POLIZISTEN

„POLIZEIBEAMTE HABEN IM ALLGEMEINEN DAS RENOME, HART IM NEHMEN ZU SEIN. PROFESSIONALITÄT DER POLIZEIBEAMTEN BEDEUTET, DASS SIE AUCH DURCH ALL DAS ERSCHRECKENDE, MIT DEM SIE TÄGLICH KONFRONTIERT SIND, NICHT AN SICH HERANLASSEN UND SICH AUCH DURCH ALL DAS ABSCHUEULICHE 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, BESONDERS PSYCHISCHEN BELASTUNGEN AUSGESETZT. DA POLIZEIBEAMTINNEN UND –BEAMTE DIESEN MENSCHLICHEN EXTREMSITUATIONEN AUSGESETZT SIND, REAGIEREN AUCH SIE „MENSCHLICH“ – WENN AUCH INTERN NICHT IMMER GERN GESEHEN UND VON AUßEN KAUM BEMERKT.“

PFEIFFER,
1995

Im Jahr 1984 formulierten Daniel A. Goldfarb und Gary S. Aumiller vom Counselling Center for Long Island Law Enforcement Officers, warum Polizisten anders sind als hier beschrieben.

I. Polizeibeamte werden als Autoritätsperson gesehen:

Gesetzhüter werden als Autoritätspersonen angesehen. Menschen gehen mit Ihnen anders um und behandeln sie auch anders, auch wenn sie nicht im Dienst sind. Tritt ein Problem auf, so sieht jeder zum Beamten und erwartet von ihm die Kontrolle zu übernehmen, das Problem zu lösen. Manche sagen, ein Polizeibeamter ist niemals außer Dienst. Auch wenn der Beamte nicht im Dienst ist, besteht bei ihm die Tendenz Probleme anzugehen und die Kontrolle zu übernehmen. Dieses Verhalten wird in unserer Gesellschaft nicht immer gutgeheißen und kann teilweise zu Spannungen führen, da viele Menschen Probleme vor sich herschieben ohne sie jemals zu lösen. Den Unterschied zwischen einer Situation, in welcher die Problemlösung umgehend gefragt ist oder einer mehr passiven Situation, in welcher eine umgehende Aktion abschreckend wirkt, zu unterscheiden, ist für einen Polizisten oft sehr schwierig. (Quelle: Aumiller & Goldfarb, (1998). 10 reasons cops are different. <http://www.heavybadge.com/10reasons.htm>)

II. Polizeibeamte sind isoliert:

Das Tragen einer Marke, Uniform und einer Waffe trennt einen Beamten vom Rest der Gesellschaft. Diese Abtrennung führt zu vielen psychologischen Effekten und wie durch Studien festgestellt, kann dies zu negativen Charaktereigenschaften führen. Zum Beispiel zeigt eine psychologische Studie, dass das Tragen einer Uniform dazu führen kann, andere Menschen ohne Uniform entmenschlichter zu sehen. Das Tragen einer Marke oder einer Waffe kann dazu führen, dass Personen aggressiver handeln. Diese Veränderungen könnten jeden, der eine Uniform, Marke und Waffe trägt, betreffen, folglich wird aufgrund dieser Faktoren erwartet, dass solch ein Verhalten in gewisser Weise auch bei Polizeibeamten eintritt. Viele Beamte weisen darauf hin, dass sie durch das Anziehen der Uniform in eine Art „Rolle“ schlüpfen, oder eine „Maske“ tragen. Manchmal zieht sich dieses Verhalten bis ins Privatleben hinein und kann zu Veränderungen in den Beziehungen und der Freizeit führen.

(Quelle: Aumiller & Goldfarb, (1998). 10 reasons cops are different.

<http://www.heavybadge.com/10reasons.htm>)

III. Polizeibeamte arbeiten in einer militärisch organisierten Institution, in der das Ziel der Gruppe erstrebenswert ist und das Individuum in den Hintergrund rückt:

Gesetzhüter arbeiten in einer quasi militärisch strukturierten Institution. Da gibt es Bedenken bezüglich der psychischen Verfassung aufgrund des Arbeitens innerhalb einer „quasi militärischer Struktur“ und andere Bedenken bezüglich der psychischen Verfassung aufgrund der Arbeit in einer „Institution“. Militärische Organisationen verlangen das Opfer des Einzelnen zum Wohl der Allgemeinheit. Das „Individuum“ wird nicht berücksichtigt; das „Ziel“ der Gruppe ist von höchster Bedeutung. Der Schwerpunkt einer militärischen Organisation ist die Bestrafung der Einzelperson, die den geforderten Standard nicht erfüllt. Es ist ein entwürdigender Prozess herauszufinden, dass man nur als Teil der Maschinerie einen Wert besitzt. Die Institution hat die gleiche Einstellung, nur geht sie noch einen Schritt weiter. In eine Institution ist man eingesperrt in einen Ablaufprozess, deren Ablauf meistens wichtiger als die Einzelperson und auch wichtiger als das gesteckte Ziel ist. Wenn ein Beamter eine außergewöhnliche Leistung erbringt, vielleicht sogar ein Leben rettet, so kann er jedoch immer noch einen Verweis erhalten, wenn er die geforderte Schreibe diesbezüglich nicht ordnungsgemäß erledigt. Für eine Institution sind die Formalitäten, die eine Handlung beschreiben oftmals wichtiger als die Handlung selbst. Beide, die „quasi militärische“ Struktur der Polizei sowie die Funktionsweise innerhalb einer Institution sind eine nicht erstrebenswerte und sehr stressvolle Kombination für die psychische Verfassung.

(Quelle: Aumiller & Goldfarb, (1998). 10 reasons cops are different.

<http://www.heavybadge.com/10reasons.htm>)

IV. Schichtdienst ist normal:

Die rotierende Schichtarbeit ist sehr anstrengend für die Beamten. Unsere Körper sind an einen sogenannten 24-Stunden Rhythmus angepasst, welcher ein sich täglich wiederholender Zyklus ist. Unsere Körper benötigen regelmäßige Essenszeiten, Schlafenszeiten, Aufwachzeiten, etc. Ein Beamter, der Schichtarbeit verrichtet, kann sich nie an einen solchen Ablaufplan halten. Das wirkt sich negativ auf sein körperliches und mentales Gleichgewicht aus. Durch die wechselnden Schichtarbeitszeiten wird auch die für ein gesundes Eheleben

und für die Familienentwicklung benötigte Struktur negativ beeinflusst. Starke Ehe- und Familienbande basieren auf Ritualen, wie gemeinsame Abendessen, „Insiderwitze“, sich wiederholende Aktivitäten, etc. Ein Schichtarbeiter hat weniger Möglichkeiten solche Rituale zu entwickeln und dadurch leidet seine Beziehung/Partnerschaft. Dies sorgt bei den Familien der Beamten für Eheprobleme bis hin zur Scheidung oder zu Problemen (Verhaltensauffälligkeit) mit den Kindern. (Quelle: Aumiller & Goldfarb, (1998). 10 reasons cops are different. <http://www.heavybadge.com/10reasons.htm>)

V. Kameradschaft, ein zweiseitiges Schwert:

Kameradschaft kann ein zweiseitiges Schwert sein. In einem Strafverfolgungsjob wird das Gefühl der Teamarbeit und Zusammengehörigkeit mit den Mitarbeitern gefördert, was früher „Kameradschaftsgeist“ genannt wurde. Dies gibt dem Beamten das Gefühl, dass er in gefährlichen Situationen die benötigte Unterstützung erhält. Es steigert auch das Gefühl der Zusammengehörigkeit welches eine „UNS und DIE ANDEREN“ Sicht der Dinge kreiert. Dieser Umstand macht es auch schwer die „Clique“ bei der Pensionierung zu verlassen und gibt den Beamten auch das Gefühl, sich gegenseitig beschützen zu müssen. Das führt dazu, dass es schwer zu akzeptieren ist, wenn jemand die Organisation verlässt oder getötet wird. Das erhöht den Stress für einen Beamten. (Quelle: Aumiller & Goldfarb, (1998). 10 reasons cops are different. <http://www.heavybadge.com/10reasons.htm>)

VI. Der Stress im Polizeialltag ist anders als in anderen Berufen:

Selbst der Stress ist unterschiedlich. Beamte haben verschiedene Arten von Stress in ihrem Job, sogenannten „Explosionsstress“. Explosionsstress bedeutet, dass nicht immer ein ständiger Stressfaktor vorhanden sein muss, aber manchmal gibt es einen unmittelbaren Anstieg von einem niederen Stresslevel zu einem hohen Stresslevel. In anderen Worten: Beamte müssen explosionsartig von ganz ruhigen Situationen zu extrem belastenden und aktiven Situationen wechseln.

Bei den anderen Stresssituationen baut sich Stress kontinuierlich auf und kann frühzeitig reduziert oder das Verhalten dementsprechend angepasst werden, bevor die Situation außer Kontrolle gerät. Dies trifft nicht für Beamte zu, denn „außer Kontrolle“ geratene Situationen können in Sekundenschnelle passieren (z.B. „A Cop's Story“, ein gutes Beispiel für

Explosionsstress). Im Beruf eines Exekutivbeamten muss man reaktiv handeln und nicht proaktiv. Beamte können normalerweise nicht kontrollieren, in welche Situationen sie geraten. Sie müssen umgehend auf Probleme reagieren und nicht diese verhindern. Daher ist es schwierig, dem Explosionsstress entgegenzuwirken. (Quelle: Aumiller & Goldfarb, (1998). 10 reasons cops are different. <http://www.heavybadge.com/10reasons.htm>)

VII. Die Voraussetzung einer ständigen emotionalen Kontrolle:

Sie müssen ständig ihre Emotionen unter Kontrolle haben. Vollzugsbeamte haben einen Job, der extreme Zurückhaltung unter höchst emotionalen Umständen verlangt. Es wird ihnen gelehrt, dass sie, wenn sie extrem aufgeregt sind, vollkommen ruhig reagieren sollen. Auch wird ihnen beigebracht, wenn sie nervös sind, immer die Kontrolle zu behalten. Sie lernen ruhig zu sein, wenn es emotional wird. Die emotionale Zurückhaltung verlangt eine extreme mentale Energie, viel mehr Energie als seinen Gefühlen freien Lauf zu lassen. Wenn dieser Energieaufwand sehr groß ist, kann es bei den Beamten zu solcher Erschöpfung kommen, dass sie außerhalb ihrer Arbeit kein Interesse mehr am sozialen oder familiären Leben zeigen. Dieser Energieverlust kann auch zu einem beruflichen sowie sozialem „Burnout“ führen. (Quelle: Aumiller & Goldfarb, (1998). 10 reasons cops are different. <http://www.heavybadge.com/10reasons.htm>)

VIII. Es gibt keine Grauzonen:

Der Vollzugsbeamte arbeitet in einer auf Fakten beruhenden Welt mit niedergeschriebenen Gesetzen. Richtig und Falsch ist durch „standardmäßig“ festgelegt. Sie haben einen festgelegten Weg, wie Beweise für das Gesetz zu sammeln sind und können ihr Handeln damit begründen, dass sie auf der „guten und richtigen Seite“ stehen. In der heutigen Welt eindeutig richtig oder falsch zu beurteilen ist nicht immer leicht. Die Zeitungen sind ein meinungsbezogenes System, die Gerichte sind eine meinungsbezogene Institution, und es ist unnötig zu erwähnen, partnerschaftliche Entscheidungen und angemessene erzieherische Techniken sind meinungsbezogene Inhalte. Die Anpassung von richtig/falsch und schwarz/weiß Systemen, zu meinungsbezogenen Systemen ist sehr schwierig und verlangt eine Veränderung der mentalen Einstellung. (Quelle: Aumiller & Goldfarb, (1998). 10 reasons cops are different. <http://www.heavybadge.com/10reasons.htm>)

IX. Die Arbeits-Welt für Polizisten ist sehr negativ:

Die „Arbeitswelt“ eines Beamten ist sehr negativ. Er sieht die schlechte Seite der Gesellschaft – die Kriminellen, den Missbrauch der Regeln und beschäftigt sich fortlaufend mit der Grenzziehung. Dies kann dazu führen, dass Beamte eine vorgefasste Meinung gegenüber der Durchschnittsbevölkerung haben. Es führt zu Zynismus und einem kritischem Weltbild. Es ist schwierig jemanden zu vertrauen, wenn man so viel Zeit mit Menschen verbringt, denen man nicht trauen kann. Es ist schwierig an das Gute im Menschen zu glauben, wenn man so viele Menschen kennen lernt, die versuchen sich gegenseitig zu verletzen. Der Verlust des Vertrauens kann sich darin zeigen, wie ein Beamter mit Menschen aus seinem persönlichem Umfeld umgeht, wie die Nachbarn oder Ehepartner. Es kann sich auch auf die Kindererziehung auswirken, da es vorkommen kann, dass Polizisten als Eltern strenger sind, was die Disziplin betrifft, und vorsichtiger mit den Privilegien umgehen. (Quelle: Aumiller & Goldfarb, (1998). 10 reasons cops are different.

<http://www.heavybadge.com/10reasons.htm>)

X. Sogar die Kinder sind betroffen:

Auch die Kinder sind betroffen. Die Kinder von Vollzugsbeamten haben größere Schwierigkeiten sich anzupassen. Kleine Kinder sehen in ihrem Polizisten- Elternteil eine angesehene und erstrebenswerte Position. Kinder und ihre Freunde sehen in einem Polizisten eine Art von Berühmtheit, eine Person, der großer Respekt entgegengebracht wird. Als Teenager sehen sie die Eltern dann als Teil der autoritären Gesellschaft. Da Teenager gegen jede Art von Autorität rebellieren, kann dies zu stärkeren Problemen führen, dass sie Eltern in der Rolle der Erzieher sehen und gegen die Autorität der Polizei in der Gesellschaft ankämpfen. Häufig sind die Kinder von Beamten entweder äußerst gehorsam aufgrund der aufgezwungenen Regeln, was zu depressiven Problemen oder zur Einschränkung der Persönlichkeit führen kann. Oder aber der Teenager wird extrem rebellisch gegenüber dem regelorientiertem Elternteil – es wird das beste oder das schlimmste Kind. (Quelle: Aumiller

& Goldfarb, (1998). 10 reasons cops are different.

<http://www.heavybadge.com/10reasons.htm>)

4) AUSWIRKUNGEN VON „BURNOUT“ AUF DEN ARBEITGEBER

In den bisherigen Kapiteln wurde beschrieben, welche Auswirkungen „BurnOut“ auf die betroffene Person hat.

Leider wird aber in Fachkreisen vernachlässigt, welche Auswirkung das Phänomen auf den Arbeitgeber hat, wenn seine Mitarbeiter ausgebrannt sind. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht und für das Personalmanagement, ob privat oder staatlich, ein nicht wegzudenkender Faktor.

FEHLZEITEN

Ist ein Mitarbeiter ausgebrannt, kann er mit der Zeit eine negative Einstellung zur Arbeit bekommen. Sie empfinden einen Widerstand dabei, wenn sie zur Arbeit gehen müssen und zeigen die Auffälligkeit, dem Arbeitsplatz fern zu bleiben (Quelle: Wyrer, 1997, S. 17).

Sie kommen häufig zu spät, die Arbeitspausen werden selbstständig verlängert oder aber auch der Arbeitsschluss wird vorverlegt um die tägliche Arbeitszeit zu verringern (Quelle: Burisch, 1998, S.12).

Weiters verwirklichen sie ihr Anliegen, dass sie sich vom Arzt krankschreiben lassen (Quelle: Thiemann, 1995/1996, S.340). Für den Betroffenen stellt dies eine zeitweilige temporäre Erleichterung dar. Wie bereits beschrieben stellt BurnOut eine anerkannte und diagnostizierbare psychosomatische Krankheit dar. Aus diesem Grund haben die Personen auch das Recht, sich eine „krankheitsbedingte Auszeit zu nehmen und sich von den Symptomen der Krankheit zu erholen (Quelle: Funk, 2005, S.29).

Es soll nun nicht der Anschein entstehen, den Betroffenen das Recht auf Krankenstand abzusprechen und sie so darzustellen, als ob sie zu unrecht krank wären. Jedoch soll dem Arbeitgeber dargestellt werden, welche organisatorische und personelle Konsequenzen dies für ihn haben kann.

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.

Da dies natürlich auch eine finanzielle Belastung für den jeweiligen Betrieb darstellt, wäre gut daran getan, wenn der jeweilige Arbeitgeber in „Vorbeugemaßnahmen“ investieren würde. Ein ausgebrannter Mitarbeiter stellt natürlich für den Arbeitgeber einen nicht zu unterschätzenden finanziellen Aufwand dar.

DATEN & FAKTEN: SEELISCHE STÖRUNGEN UND IHRE KOSTEN

Die EU Kommission geht davon aus, dass 25% der EU Bevölkerung bereits psychiatrisch behandlungsbedürftig sind. Allein 80% davon wegen Depressionen.

Allein ca. 650.000 Österreicher leiden an Depressionen. Die Krankenkassen haben im Jahr 2005 etwa 81,3 Millionen Euro allein an Antidepressiva ausgegeben. Jedoch wurde festgestellt, dass weniger als ein Viertel der Betroffenen gut behandelt werden, obwohl die modernen Antidepressiva bei 70% der Therapeuten einen guten Effekt haben, kritisieren die Mediziner.

Die WHO (World Health Organisation) gibt an, dass Österreich bei der Reihung der Suizidraten pro 100.000 Einwohner im oberen Drittel innerhalb der EU liegt. Im Jahr 2006 begingen in Österreich 1293 Personen Selbstmord (Quelle: Statistik Austria, 2007).

Obwohl die Wahrscheinlichkeit, zumindest einmal im Leben an einer depressiven Episode zu erkranken, etwa bei 17% liegt aber tendenziell zunimmt, wird die Krankheit oft nicht oder sehr spät erkannt. Die neue Arznei & Vernunft-Leitlinie „Depressive Erkrankungen“ der Sozialversicherungen beinhaltet unter anderem diagnostische Kriterien, medikamentöse Therapiemöglichkeiten, evidenzbasierte Psychotherapien und Entscheidungshilfen, in welchen Fällen ein Facharzt zugezogen werden sollte (Quelle: www.sozialversicherungen.at/Arzneiundvernunft)

Bei der österreichischen Polizei hat es in den letzten Jahren vermehrt Selbstmorde von Polizeibeamten gegeben. Eine parlamentarische Anfrage der FPÖ hat ergeben, dass es österreichweit seit dem Jahr 2000 gesamt 60 Suizide in der Sicherheitsexekutive gegeben hat.

In den Jahren 2005,2006 und 2007 gab es insgesamt 18 Suizide in den Bundesländern, Wien, Niederösterreich, Steiermark, Oberösterreich und Tirol. Im Zeitraum 2000 bis 2007 waren alle Dienstgrade betroffen. Eine Kausalität in Zusammenhang mit der Arbeitsbelastung konnte seitens des BMI (Bundeministerium für Inneres) nicht hergestellt werden. Jedoch wurde von seitens des BMI eine Studie in Auftrag gegeben, welche das Thema Selbstmord bei der Exekutive untersuchen solle.

(Quelle: Anfrage des Nationalrates, 2007, XXIII.GP-NR 588)

FLUKTUATION

„DIE ZAHL DER PSYCHOSOMATISCHEN REAKTIONEN UND BERUFLICHEN AUSFÄLLE IM POLIZEIBEREICH MEHREN SICH. BUNDESWEIT IST EIN TREND ERKENNBAR, DER EIN VORZEITIGES AUSSCHEIDEN AUS DEM DIENST ODER EINE ANDERE DIENSTLICHE VERWENDUNG (Z.B. VERWALTUNGSBEREICH) IMMER WAHRSCHEINLICHER WERDEN LÄSST. BEI DER ANALYSE DER VORFÄLLE ZEIGT SICH, DASS DIES NICHT UNBEDINGT SPEKTAKULÄRE FÄLLE SEIN MÜSSEN, SONDERN IN DER INDIVIDUELLEN BEWERTUNG GRAVIERENDE FOLGEN ANGENOMMEN HABEN.“

PFEIFFER, 2005

Spricht man über die Fluktuation, so sollte man zwischen zwei Erscheinungsformen differenzieren. Den Wechsel der Arbeitsstelle zum einen und den Wechsel des Berufs (Berufsfucht) zum anderen. Derzeit gibt es keine wissenschaftliche Untersuchung bei der österreichischen Polizei, welche sich mit diesem Thema befasst. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass die Berufsfucht auch bei der Polizei ein immer größeres Thema wird.

Wenn Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz wechseln, dann geht immer ein gewisser Umbruch einher. Dieser wirkt sich auf die unterschiedlichsten Bereiche aus.

Für das Personalmanagement bedeutet eine hohe Fluktuation einen erhöhten Arbeitsaufwand, da mit der Kündigung und der erneuten Einstellung von Personal bestimmte Tätigkeiten verbunden sind. Die Tätigkeiten können u.a. Folgendes umfassen:

- Bearbeitung der Kündigung

- Eventuelle weiterführende Absprachen
- Prüfung von Rückforderungsansprüchen von Ausbildungen
- Neuausschreibung von Planstellen
- Evidenzhaltung von Neuwerbem
- Neuaufnahme
- Ausbildung

(Quelle: Thiemann,1995/96,S.340)

Scheidet ein Mitarbeiter aus dem Unternehmen aus, so geht damit sein Know-how verloren, das er sich im Laufe seiner (möglicherweise langjährigen) Berufstätigkeit angeeignet hatte. Dieser Verlust von zum Teil auch betriebsspezifischem Fachwissen wirkt sich für den Arbeitgeber nachhaltig nachteilig aus, da neues Personal erst ausgebildet und eingeschult werden muss. In der Einarbeitungsphase benötigt der Azubi einen erfahrenen Einschulungsbeamten, der ihn nach der Ausbildung in das neue Tätigkeitsfeld einführt. Somit werden wieder unnötig Personal-Ressourcen gebunden.

Hohe Fluktuation bringt außerdem die Gefahr mit sich, dass ein eingespieltes, gut harmonisierendes Team auseinandergerissen wird und dadurch zerbricht.

Es kann somit gesagt werden, dass Fluktuation schadet und ein nicht ungefährlicher Imageschaden für das Unternehmen entsteht.

Empirischer Teil

FRAGESTELLUNG UND ZIELSETZUNG

Im Rahmen dieser empirischen Erhebung wird im Rahmen einer aktuellen Situationsanalyse untersucht, ob Polizeibeamte burnoutgefährdet sind bzw. inwieweit Polizeibeamte unter Burnout leiden.

Die Fragestellung stützt sich insbesondere auf folgende Annahmen/ Zielsetzungen (theoriegeleitet):

1. Sind Polizisten Burnoutgefährdet
2. Welche Arbeitsplatzmerkmale bzw. Arbeitssituationen erleben die befragten Personen als besonders belastend
3. Ist Gewalt ausschlaggebend für Burnout
4. Welche Bedeutung schreiben die Befragten der Supervision, der Fort und Weiterbildung und dem Führungsstil zu.

Darüber hinaus wird untersucht, ob und welche Auswirkungen das Burnoutniveau im Berufsalltag der Polizeibeamten hat. Weiters wird eruiert, inwiefern sich Burnout bei der Polizei auf die Zufriedenheit auswirkt, wie die Meinung der Polizeibeamten zu ihrer Arbeitstätigkeit und anderen Themenbereichen lautet.

Ergebnisse bisheriger Untersuchungen zum Thema Burnout bei der Polizei Österreichs liegen derzeit noch nicht vor. Zu dieser Thematik gibt jedoch vielfach Studien für andere Branchen, wie etwa für Lehrkräfte, Pädagogen oder Pflegepersonal.

Zusammengefasst ist das Hauptziel dieser Untersuchung die Feststellung des aktuellen Burnoutniveau bei der österreichischen Polizei und die Auswirkung auf die Polizeiarbeit.

DESIGN UND METHODEN

Nun werden Material und Methoden der vorliegenden Untersuchung dargestellt. Dies beinhaltet die Struktur des eingesetzten Fragebogens und den Untersuchungsablauf. Abschließend wird noch die Stichprobe beschrieben und die eingesetzten statistischen Verfahren erläutert.

Struktur des Fragebogens

Der Fragebogen wurde mit drei Bereichen konzipiert:

1) Angaben zur Person

Zu Beginn wurden demografische Daten abgefragt. Dazu zählen das Geschlecht, das Dienstalter in Jahren, die Verwendungsgruppe, die Zugehörigkeit zur uniformierten Polizei, zum Kriminaldienst oder zur Justizwache, das Bundesland in dem der Dienst versehen wird und die Trennung zwischen Stadt und Land.

2) Burnout- und Belastungstest

In diesem standardisierten Fragebogen wird mittels 30 Fragen das Niveau der Burnoutbelastung eruiert. Die Fragen wurden leicht adaptiert, indem da die Kunden bzw. Klienten der Polizeibeamten als Parteien bezeichnet werden.

3) Berufswahl

Im Anschluss werden Fragen zur Berufswahl gestellt. Im Detail wird nach den Gründen für die Berufswahl gefragt, was wichtig an der Arbeit ist, woran besondere Freude an der Arbeit empfunden wird, wie auch wodurch Überforderungen entstehen.

4) Fragen zum Dienst

Der letzte Block besteht aus Fragen zum Dienst. Von Interesse ist hier die Konfrontation mit Gewalt im Dienst, das Niveau der seelischen Belastung, der Wunsch nach intensiverer Betreuung, die Einschätzung der beruflichen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und der generellen Zufriedenheit mit der Polizei als Arbeitgeber.

5) Wünsche und Anmerkungen

Zuletzt wird mittels eines freien Textfeldes die Möglichkeit gegeben Wünsche und Anregungen zu deponieren.

Untersuchungsaufbau und - durchführung

Nachdem die endgültige Version des Fragebogens vorlag wurde dieser in ein Online-Instrument umgesetzt. Dabei wurde das Layout im Hinblick auf die Corporate Identity der Personalvertretung AUF entwickelt und unter anderem das Logo der AUF eingearbeitet. Eine Druckversion des Online-Fragebogens ist im Anhang angeführt.

Der Online-Fragebogen war von 12.2.2008 bis zum 20.3.2008 aktiv. Die Befragung war anonym eingerichtet, wodurch die Teilnahme an der Befragung nicht nachverfolgt werden konnte. Der Start der Befragung, wie auch eine Beschreibung der Studienziele wurde im Rahmen eines polizeiinternen Newsletters publiziert um so möglichst viele Teilnehmer zu gewinnen.

Stichprobe

Die Grundgesamtheit der Stichprobe umfasst alle Polizeibeamten Österreichs. Die Einladung zur Umfrage durch die Personalvertretung AUF erging an **27.110** Polizeibeamte. Die Antwortquoten bei Mitarbeiterbefragungen haben bei einer guten Unterstützung durch den Arbeitgeber und den Betriebsrat bzw. die Personalvertretung eine erfahrungsgemäß gute Chance recht hoch auszufallen. Dennoch hat der große Erfolg der Befragung überrascht. Die Umfrageseite wurde im Erhebungszeitraum 3.599 Mal (ca. 15%) geöffnet. Insgesamt wurden 2.411 Fragebögen vollständig ausgefüllt und sind damit Basis der Auswertung. Damit beträgt der Rücklauf insgesamt rund **9%**. 1.188 Fragebögen wurden nicht komplett ausgefüllt. Diese sind aufgrund der teilweise nur vereinzelt Angaben nicht verwertbar und wurden deshalb nicht in der Auswertung verwendet.

Stand:1.4.08	Kapitel	Verwendungsgruppe Geschlecht	Köpfe (inkl. Karenz)		Gesamtergebnis
			männlich	weiblich	
	BMI	E1	612	14	626
		E2a	9.197	320	9.517
		E2b	13.519	2.145	15.664
		Schüler	669	346	1.015
		W1	4		4
		W2	71		71
		VB/S-GÜ	120	80	200
		VB/S-OSTA		13	13
		Ergebnis	24.192	2.918	27.110

(Quelle: BMI, 2008)

Statistische Verfahren

Die Auswertung der Antworten erfolgte im Rahmen einer EDV gestützten Datenanalyse mittels statistischer Analysemethoden unter Verwendung des Programms SPSS 15.0 (Statistical Package for the Social Sciences) der SPSS Software GmbH mit Firmensitz in München, Deutschland. Die Daten wurden im Rahmen eines Datenchecks auf Fehlereingaben überprüft. Dazu kamen dafür vorgesehene Prüfungsmethoden, wie die Aufdeckung unmöglicher Codes und unwahrscheinlicher Wertkombinationen zum Einsatz.

Es kamen univariate und multivariate Analysemethoden zur Anwendung. Die verwendeten Methoden in der Auswertung waren Häufigkeitsdarstellungen in absoluten Zahlen und in Prozent, und zwar von Einfach- und Mehrfachnennungen, Korrelationen (zweiseitige Pearson-Korrelationen inklusive Signifikanzprüfung), Berechnung und Vergleich von Mittelwerten durch t-Tests und univariaten Varianzanalysen.

ERGEBNISSE DER UNTERSUCHUNG

Nun werden die Ergebnisse der empirischen Erhebung präsentiert. Alle erfassten Daten werden erläutert, sowie tabellarisch oder grafisch dargestellt, es werden Folgerungen gezogen und die Ergebnisse interpretiert.

Die Gliederung der Ergebnisse erfolgt nach dem verwendeten Material. So wird zunächst auf die Angaben zur Person eingegangen. Danach werden die Ergebnisse des Burnout- und Belastungstest erläutert, worauf die Ergebnisse zur Berufswahl und den Fragen zum Dienst folgen. Den Abschluss bildet die Zusammenfassung der Wünsche und Anmerkungen.

Ergebnisse zu Angaben zur Person

Geschlecht

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer ist mit 87.4% männlich, gegenüber 12.6% Frauen. Das entspricht im **Großen und Ganzen der bekannten Verteilung unter den Polizeibeamten insgesamt.**

Dienstalter in Jahren

Bei der Frage nach dem Dienstalter kam es teilweise zu Missverständnissen, da sich einige Angaben auf das Lebensalter bezogen. Zum Teil wurde auch beides angeführt, das Lebens- und das Dienstalter. Werden diese Fehlangaben mit in Betracht gezogen, so muss das berechnete durchschnittliche Dienstalter (von 21.98 Dienstjahren) nach unten korrigiert werden und liegt damit bei etwa 20 Dienstjahren. Da hier keine Sicherheit über die Angaben besteht wird von einer Detailanalyse nach dem Dienstalter abgesehen.

Verwendungsgruppe

Die große Mehrheit der Teilnehmer ist bei den Verwendungsgruppen E2a mit 28.9% und E2b mit 69.0% zu finden. E1 liegen mit 19 Teilnehmern bei 0.8% und VB mit 32 Teilnehmern bei insgesamt 1.3%.

Zugehörigkeit uniformierte Polizei, Kriminaldienst oder Justizwache

Auch hier gibt es eine eindeutige Mehrheit, und zwar der Exekutivdienst, also die uniformierte Polizei mit 88.1% der Teilnehmer, gefolgt von den zivilen Exekutivbeamten (Kriminaldienst) mit 11.7% und der Justizwache mit 0.2%.

Bundesland in dem der Dienst versehen wird

Die Verteilung nach Bundesländern entspricht recht gut der Bevölkerungsstärke der einzelnen Bundesländer, was für die Repräsentativität dieser Befragung spricht. Die prozentuelle Verteilung nach Bundesländern ist in der nachfolgenden Grafik dargestellt.

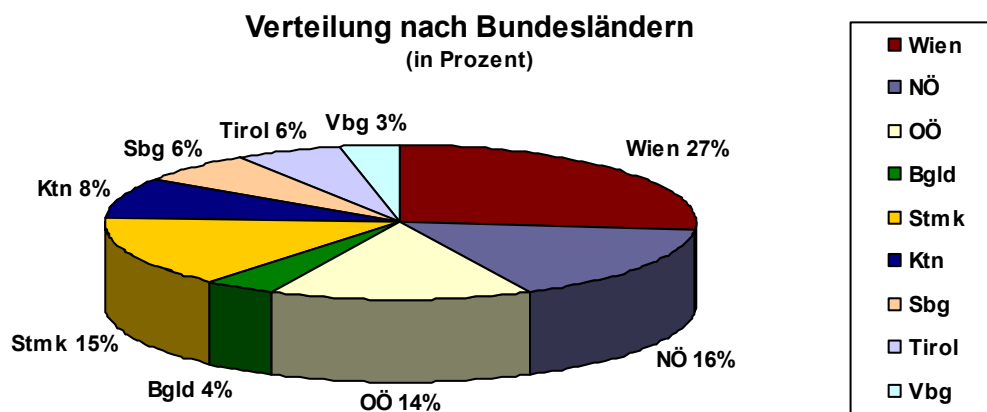


Abb. 1: Prozentuelle Verteilung nach Bundesländern

Stadt und Land

Bei der Trennung nach Stadt und Land zeigt sich ein recht ausgeglichenes Bild mit 53.3% Stadt und 41.7% Land. 5.0% können nicht eindeutig zugeordnet werden. Hierbei handelt es sich etwa um die Bereiche Autobahn, Grenzgebiet und Flughafen, oder die Teilnehmer sind sowohl für Stadt als auch Land zuständig.

Die demografische Verteilung der Stichprobe nach den einzelnen Kategorien ist zusammenfassend in der folgenden Tabelle aufgezeigt. Es werden sowohl die absoluten Häufigkeiten (f), wie auch die dazugehörigen Prozentzahlen (%) angeführt.

		Untersuchungsteilnehmer gesamt N = 2.411	
Geschlecht:		f	%
Männlich		2.107	87.4
Weiblich		304	12.6
Dienstalter in Gruppen:		f	%
Bis 10 Jahre		447	18.5
11 bis 20 Jahre		652	27.0
21 bis 30 Jahre		811	33.6
31 bis 40 Jahre		373	15.5
Über 40 Jahre		117	4.9
Keine Angabe		11	0.5
Verwendungsgruppen:		f	%
E1		19	0.8
E2a		697	28.9
E2b		1.663	69.0
VB		32	1.3
Angehöriger:		f	%
Exekutivdienst		2.124	88.1
Ziviler Exekutivbeamter		283	11.7
Justizwache		5	0.2
Bundesland:		f	%
Wien		640	26.5
Niederösterreich		392	16.3
Oberösterreich		344	14.3
Burgenland		97	4.0
Steiermark		361	15.0
Kärnten		200	8.3
Salzburg		155	6.4
Tirol		145	6.0
Vorarlberg		77	3.2
Stadt/ Land:		f	%

Stadt	1.285	53.3
Land	1.005	41.7
Sonstiges, nicht zuordenbar	121	5.0

Tab. 1: Angaben zur Person - Demographische Verteilung der Stichprobe nach Geschlecht, Dienstalter, Verwendungsgruppen, Angehörigkeit, Bundesland, Stadt/ Land

Ergebnisse zum Burnout- und Belastungstest

Der Burnout- und Belastungstest ist ein objektiver Test zur mehrdimensionalen Burnoutdiagnostik, entwickelt und freundlicherweise zur Verfügung gestellt von Herrn Erich Gamsjäger.

Gamsjäger hat auf Basis einer Faktorenanalyse grundsätzlich ein 3 Faktoren Konstrukt ermittelt. Teilweise kann auch ein vierter Faktor bestätigt werden. Generell lassen sich die 30 Burnoutfragen laut Gamsjäger in folgende Gruppen unterteilen:

1. Faktor: Emotionale Erschöpfung (Körper, Gefühl)

2. Faktor: Reduzierte Leistungsfähigkeit

3. Faktor: Depersonalisierung

(ev. 4. Faktor: Dehumanisierung)

Burnout Score

Die Antwortalternativen für die 30 Items variieren von 1=“nie“, 2=“selten“, 3=“manchmal“, 4=“oft“ bis 5=“fast immer“. Nach der Umpolung wird also der Mittelwert berechnet und damit das Burnout-Niveau bestimmt. Gamsjäger teilt Burnout in 4 Stufen ein:

I. 1-2: nicht ausgebrannt

II. 2-3: Burnout Symptomatik

III. 3-4: deutliche Burnout Symptomatik

IV. Mittelwert über 4: stark ausgebrannt

Ein Wert von 5 entspricht demnach der totalen Erschöpfung.

Auf Faktorebene wird insgesamt gesehen deutlich, dass der ausgeprägteste Burnoutbereich im ersten Faktor Erschöpfung liegt, da hier mit einem Mittelwert von 2.95 (Standardabweichung=.73, Minimum=1.23 und Maximum=5.00) die Burnout Symptomatik am ausgeprägtesten ist. Auch ausgeprägt ist die Burnout Symptomatik im Bereich des zweiten Faktors der reduzierten Leistungsfähigkeit mit einem Mittelwert von 2.83 (Standardabweichung=.74, Minimum=1.00 und Maximum=5.00). Noch die wenigsten Probleme zeigen sich beim dritten Faktor der Depersonalisierung mit einem klar niedrigeren Mittelwert von 2.48 (Standardabweichung=.56, Minimum=1.11 und Maximum=4.78). Zu denken geben die beiden Extremwerte von jeweils 5.0 in den ersten beiden Faktoren, wo es offensichtlich Personen gibt, die total erschöpft sind.

Der mittlere Burnout-Score über die Gesamtstichprobe hinweg liegt bei 2.78, mit einer Standardabweichung von 0.59. Die Bandbreite bewegt sich zwischen dem Minimum, also dem niedrigsten Wert von 1.27 und dem Maximum, also einem Höchstwert von 4.80. Insgesamt gesehen lässt sich demnach sagen, dass der durchschnittliche Polizist bereits eindeutig eine Burnout Symptomatik aufweist. Wird nach den Stufen laut Gamsjäger getrennt, so zeigt sich, dass 10.1% aller Polizisten nicht ausgebrannt sind. Der Großteil mit 55.5% weisen eine Burnout Symptomatik auf und jeder Dritte (32.1%) leidet bereits unter einer deutlichen Burnout Symptomatik. 2.3% aller Polizisten sind sogar stark ausgebrannt.

Die folgende Tabelle zeigt die Mittelwerte MW und Standardabweichungen SD vom Burnout-Score für die erfassten demographischen Gruppen.

Burnout-Score nach Gruppen	Burnout-Score	
	Mittelwert MW	Standardabweichung SD
Geschlecht:		
Männlich	2.81	0.59
Weiblich	2.57	0.55
Verwendungsgruppen:	Mittelwert MW	Standardabweichung SD

E1	2.48	0.54
E2a	2.78	0.59
E2b	2.79	0.59
VB	2.45	0.48
Angehöriger:	Mittelwert MW	Standardabweichung SD
Exekutivdienst	2.78	0.59
Ziviler Exekutivbeamter	2.76	0.60
Justizwache	2.63	0.50
Bundesland:	Mittelwert MW	Standardabweichung SD
Wien	2.96	0.59
Niederösterreich	2.82	0.58
Oberösterreich	2.66	0.57
Burgenland	2.66	0.56
Steiermark	2.76	0.58
Kärnten	2.69	0.52
Salzburg	2.63	0.56
Tirol	2.62	0.59
Vorarlberg	2.70	0.63
Stadt/ Land:	Mittelwert MW	Standardabweichung SD
Stadt	2.82	0.60
Land	2.72	0.56

Tab. 3: Burnout-Score nach Geschlecht, Dienstalter, Verwendungsgruppen, Angehörigkeit, Bundesland, Stadt/ Land

Die beobachteten Unterschiede werden auf Signifikanz geprüft. Dabei kommen t-Tests und univariate Varianzanalysen zur Anwendung. Ein höchst signifikanter Unterschied zeigt sich zwischen den Geschlechtern. Frauen sind höchst signifikant weniger burnoutgefährdet als Männer ($p = <0.01$; t-Wert = 6.82; $df = 2409$). Weiters sind Polizeibeamte am Land im Vergleich zu ihren Kollegen in der Stadt höchst signifikant weniger burnoutgefährdet ($p = <0.01$; t-Wert = 3.91; $df = 2288$).

Der Unterschied zwischen E2a und E2b ist nicht signifikant ($p = 0.64$; t-Wert = -0.47; $df = 2358$). Ebenso kein Unterschied lässt sich zwischen Exekutiv- und Kriminaldienst beobachten ($p = 0.53$; t-Wert = 0.63; $df = 2405$).

Ergebnisse zur Berufswahl

Warum hast Du diesen Beruf gewählt?

Diese Frage wurde mittels offenem Textfeld abgefragt und sollte einen Überblick über die häufigsten Motive der Berufswahl zum Polizeibeamten liefern. Die Antworten sind in Form einer Zitatenliste im Detail im Anhang angeführt.

In erster Linie werden der Dienst an der Gesellschaft, Kriminalitätsbekämpfung, Gerechtigkeitsstreben, Idealismus, Kindheitstraum, die abwechslungsreiche Tätigkeit, Arbeit mit Menschen und der sichere Arbeitsplatz angeführt. Auffällig ist allerdings die Anzahl an nicht erfüllten Erwartungen vieler, die ihrer Enttäuschung über die gelebte Wirklichkeit Ausdruck verleihen.

Was freut Dich an Deiner Arbeit? Was machst Du besonders gern?

Von Interesse war auch welche Tätigkeiten Freude bereiten und damit stärkende Motive in der Alltagsarbeit sind. In Form einer Mehrfachnennung konnte von den Teilnehmern angegeben werden, was sie besonders gerne machen. Eindeutig an erster Stelle steht der Dienst an der Gesellschaft, und zwar mit 68% anderen Leuten zu helfen, gefolgt von der Bekämpfung der Kriminalität mit 61%. Ganz wichtig für die Freude an der Arbeit ist dann die Polizeiarbeit an sich (58%) und der Dienst mit den Kollegen (53%), wozu auch Kameradschaft zählt (57%). Gleichauf steht der Umgang mit dem Bürger (57%). Auch noch für jeden zweiten wichtig ist das monatliche Gehalt (48%). Die weiteren Punkte sind deutlich abgeschlagen das Erlangen von Anerkennung (24%), jeden Tag etwas Gutes zu tun (20%), das Weiterbildungsangebot (12%) und einfach nur einen Job zu haben (12%). Kaum noch bedeutend ist das Tragen einer Uniform (7%) und Karriere zu machen (6%). 6% haben die Kategorie Sonstiges genutzt. Dabei finden sich Antworten wie Abwechslungsreichtum, Gerechtigkeit zu gewährleisten, Kinder- und Jugendarbeit, die Freude an der Arbeit mit Hunden, wie auch der sichere Arbeitsplatz. Jedoch finden sich wieder viele Angaben wie etwa „Nichts mehr“ oder „früher war ich gerne Polizist“, die ganz klar auf eine Enttäuschung bei einigen Polizeibeamten hinweisen.

Was freut Dich an Deiner Arbeit? Was machst Du besonders gern?
(Mehrfachnennungen möglich, Häufigkeiten in Prozent)

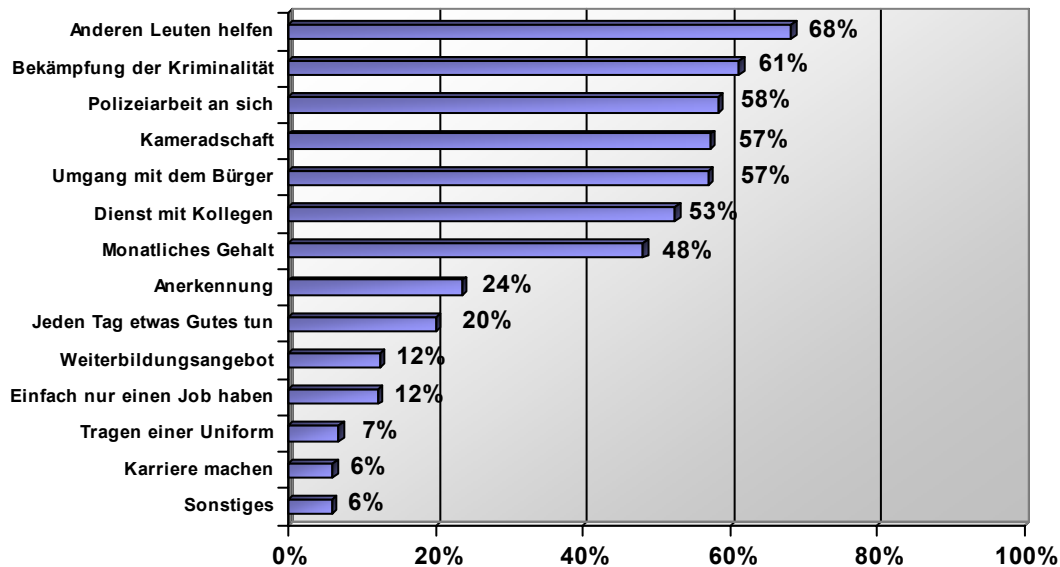


Abb. 2: Was freut Dich an Deiner Arbeit? Was machst Du besonders gern? (Mehrfachnennungen möglich, Häufigkeiten in Prozent)

Was findest Du an Deiner Arbeit wichtig?

Auch für die Beantwortung dieser Frage wurde ein offenes Textfeld angeboten. Genauso wie für die Motive zur Berufswahl sollte auch hierbei ein Überblick über die bedeutendsten Punkte bei der Polizeiarbeit gewonnen werden. Die Antworten sind ebenso in Form einer Zitatenliste im Detail im Anhang angeführt.

Hervorgehoben wird, dass alles wichtig ist und sich ergänzt, insbesondere für den Bürger da zu sein, für die Bevölkerung „Freund und Helfer“ zu sein und kein Feindbild. Wichtig ist seinen Beitrag zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Ruhe leisten,

Ansprechpartner zu sein der für Sicherheit und Aufklärung sorgt und die Bekämpfung der Kriminalität. Es wird jedoch auch darauf hingewiesen, dass oft wichtige Dinge fehlen, wie etwa Anerkennung, mit Freude seinen Dienst zu verrichten, das Zusammengehörigkeitsgefühl unter den Kollegen oder einfach nur gesund nach Hause zu kommen.

Was findest Du an Deiner Arbeit überfordernd? Was laugt Dich aus?

Sehr aufschlussreich ist die Analyse der besonders auslaugenden Faktoren bei der Arbeit für Polizeibeamte. Klar mit 76% an der Spitze wird der unqualifizierte Führungsstil der Vorgesetzten genannt, gefolgt von einem angespannten Klima unter den Kollegen mit 68% und einer nicht optimal funktionierenden Zusammenarbeit mit 63%. Auch weit oben werden mit 58% Probleme mit Vorgesetzten angeführt. Offenbar sind die größten Überforderungen im Polizeidienst Schwierigkeiten im Innenverhältnis, also interne Probleme. Erst danach folgen äußere Einflussfaktoren. Im Außenverhältnis sind es vor allem Unglücke mit Kindern (61%), unbegründete Beschwerden (54%) und das Überbringen von Todesnachrichten (50%), was besonders auslaugt. Das Unglück eines Kollegen mit 44% und die hohe Arbeitsbelastung mit 42% sind auch noch relativ häufig vertreten. Jeder dritte Polizeibeamte leidet unter beruflich bedingten privaten Problemen (35%), eigenem Schusswaffengebrauch (35%), der Konfrontation mit Gewalttätigen (32%) und Verkehrsunfällen mit Toten und/oder Schwerverletzten (32%). Schicht- (26%) und Wochenenddienste (25%) sind für jeden Vierten ein Problem. Und jeden Fünften überfordern die Betreuung von Angehörigen (20%), zu hohe Erwartungen seitens der Bürger (19%), Suizide (18%) und der Einsatz bei Demonstrationen (17%). Das Schlusslicht bilden Schlichtungen von Streitigkeiten (10%), Festnahmen (9%), sowie Aids- und Rauschgifttote (8%). Jeder Zehnte hat in der Kategorie Sonstiges weitere Angaben gemacht. Darunter finden besonders häufig die starken politischen Einflussnahmen und als ungerecht bzw. fehlerhaft empfundene Planstellenbesetzungen, ein Mangel an Unterstützung und Beistand der Führungsebenen, Herabwürdigungen und fehlende Anerkennung, Unterbesetzung und die daraus resultierende zu hohe Überstundenanzahl, der hohe Verwaltungsaufwand und unzureichende Arbeitsmittel.

**Was findest Du an Deiner Arbeit überfordernd? Was laugt Dich aus?
(Mehrfachnennungen möglich, Häufigkeiten in Prozent)**

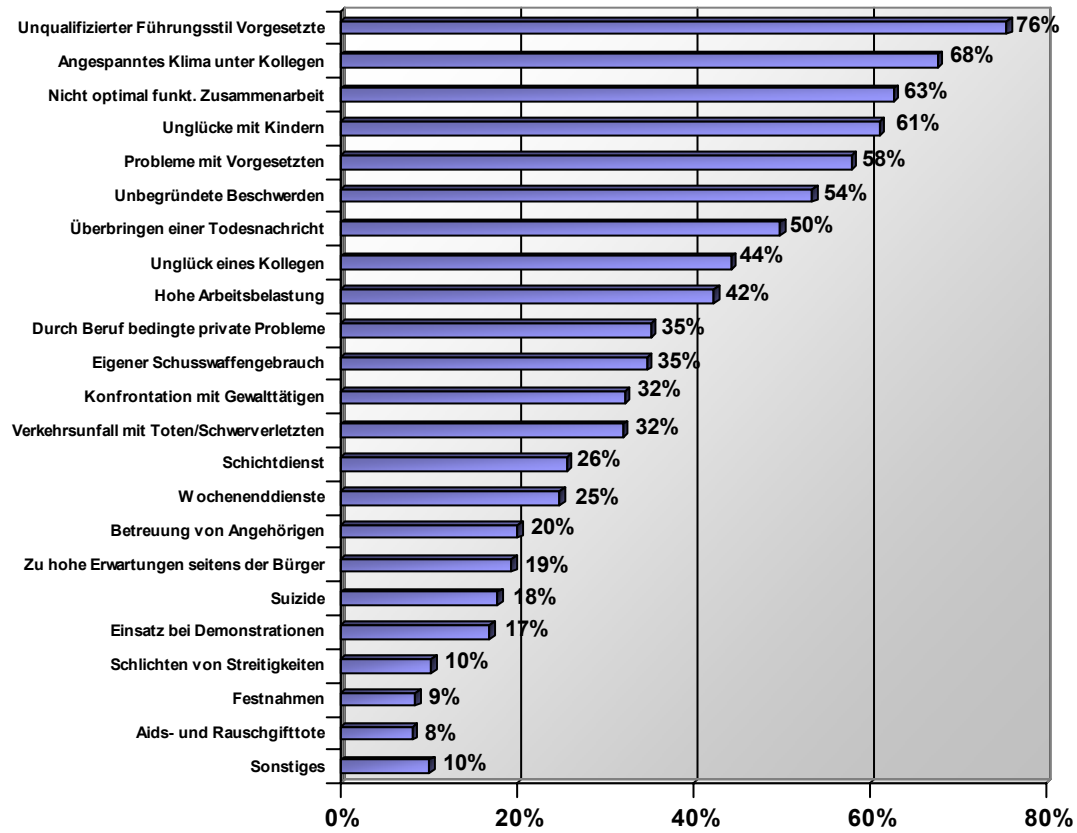


Abb. 3: Was findest Du an Deiner Arbeit überfordernd? Was laugt Dich aus? (Mehrfachnennungen möglich, Häufigkeiten in Prozent)

Ergebnisse Fragen zum Dienst

Wie oft pro Tag hast Du während deinem Dienst mit Gewalt zu tun?

Einer der Hauptgründe für psychische Belastungen ist Gewalt. Immerhin geben 32% aller Polizeibeamten an, dass Sie durch die Konfrontation mit Gewalttätigen ausgelaugt bis

überfordert werden. Schon allein aus diesem Grund ist es von Interesse wie häufig Polizeibeamte während ihrem Dienst mit Gewalt zu tun haben. Werden die Nennungen für oft (20.7%) bis fast immer (4.4%) zusammengefasst, so wird deutlich, dass jeder vierte Polizeibeamte (25.1%) öfters pro Tag mit Gewalt konfrontiert wird. Manchmal geben 42.6% an, selten dagegen 29.1%. 3.2% sehen sich nie Gewalt gegenüber.

Aus folgender Grafik wird klar ersichtlich, dass Gewalt am Land eindeutig weniger häufig ist als in der Stadt und dass E2b häufiger mit Gewalt zu tun haben als E2a.

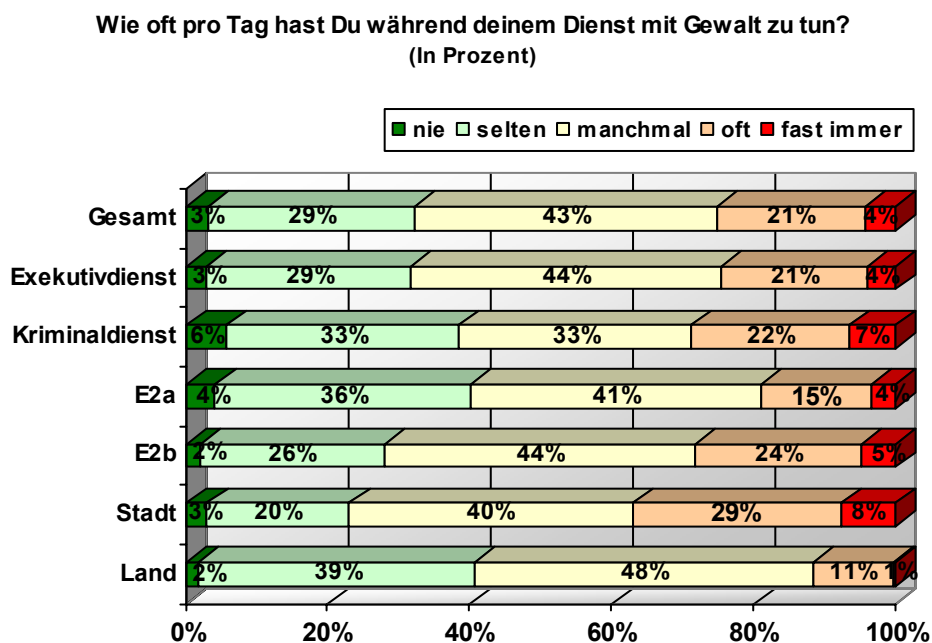


Abb. 4: Wie oft pro Tag hast Du während deinem Dienst mit Gewalt zu tun? (In Prozent)

Wie oft pro Tag wirst Du persönlich mit Gewalt im Dienst konfrontiert?

Besonders kritisch wird es, wenn der Polizeibeamte persönlich mit Gewalt konfrontiert wird. Drei Viertel (74.4%) aller Polizeibeamten werden weniger als 2 Mal persönlich mit Gewalt im Dienst konfrontiert. 22.1% schon 2-5 Mal und 2.7% 5-8 Mal. Knapp 1% müssen sich sogar mehr als 8 Mal täglich persönlich mit Gewalt auseinandersetzen. Auch hier zeigt sich

der deutliche Unterschied zwischen Stadt und Land. Am Land werden 88.4% weniger als 2 mal täglich mit Gewalt konfrontiert, in der Stadt sind es nur noch 61.7%.

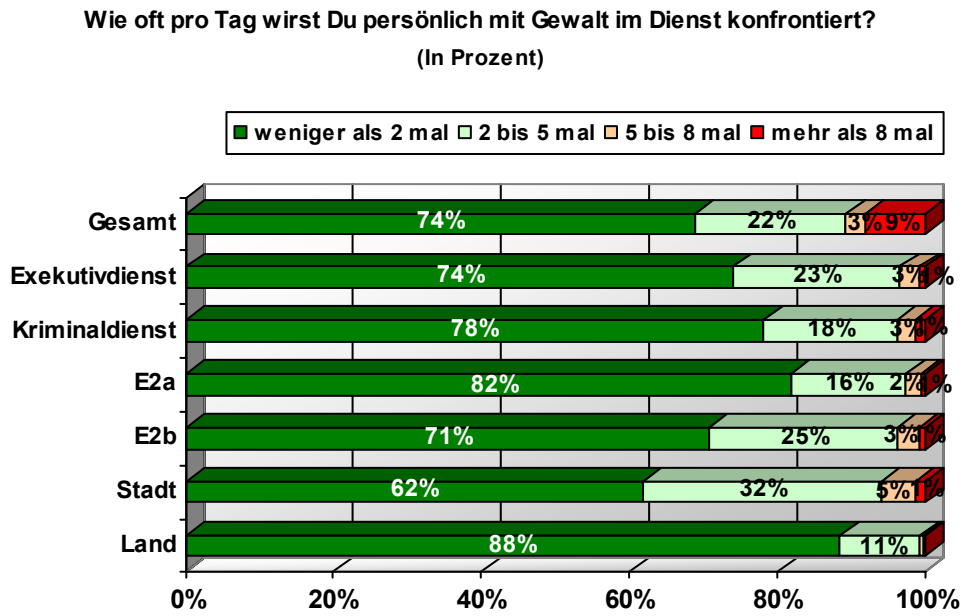


Abb. 5: Wie oft pro Tag wirst Du persönlich mit Gewalt im Dienst konfrontiert? (In Prozent)

Belasten Dich diese Erlebnisse seelisch?

Entscheidend nach kritischen Situationen ist wie das Erlebte verarbeitet wird. Selbstverständlich reagiert jeder individuell und manche werden durch schwierige Erlebnisse mehr belastet als andere. Die persönliche Wahrnehmung gibt den Ausschlag inwieweit das Erlebte eine seelische Belastung darstellt. 3.2% geben an bei solchen Erlebnissen fast immer eine seelische Belastung zu empfinden, bei fast jedem Zehnten (9.7%) Polizeibeamten zeigt sich oft eine seelische Belastung. Die meisten geben an manchmal (37.9%) oder selten (36.8%) durch solche Erlebnisse belastet zu sein, 12.5% fühlen sich nicht belastet. Werden die Antworten auf Gruppenebene betrachtet, so fällt auf, dass die Belastung überall relativ gleich verteilt ist. Insbesondere der Stadt-Land-Vergleich verdeutlicht, dass auch eine geringere Häufigkeit von kritischen Erlebnissen nicht vor einer seelischen Belastung schützt. So wird die seelische Belastung am Land sogar etwas stärker wahrgenommen als in der Stadt.

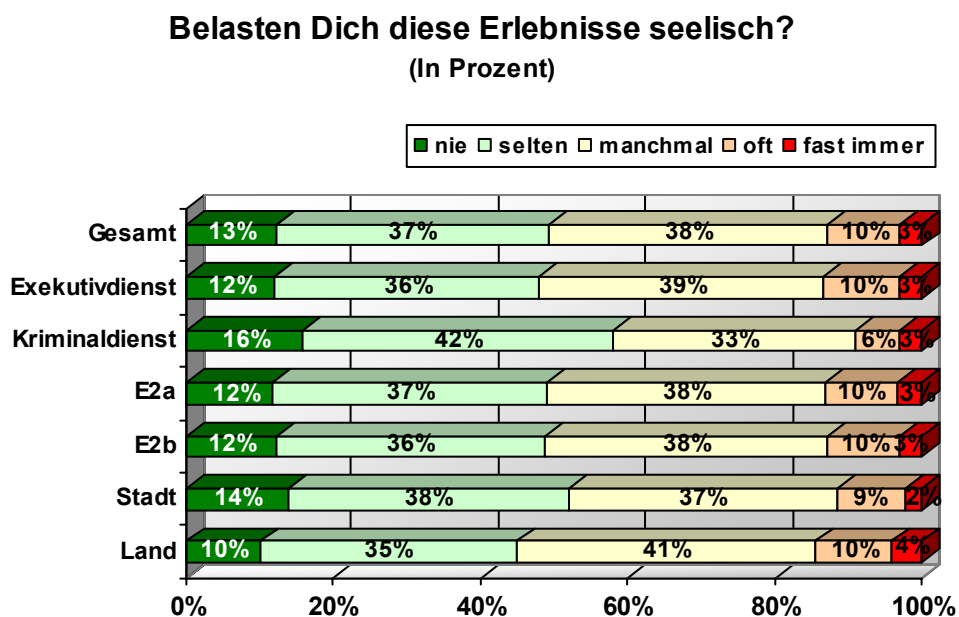


Abb. 6: Belasten Dich diese Erlebnisse seelisch? (In Prozent)

Wünschst Du Dir eine bessere Betreuung seitens des Arbeitgebers nach belastenden Erlebnissen durch besonders geschulte Kollegen (z.B. Team-, Einzel oder generelle Betreuungsgespräche, Peergroups, Supervision)?

Bemerkenswert ist, dass obwohl nur 12.9% von einer häufigen bis ständigen seelischen Belastung sprechen, sich dennoch 41.3% eine bessere Betreuung nach belastenden Erlebnissen wünschen. Der Arbeitgeber wird aufgefordert durch besonders geschulte Kollegen eine optimierte Unterstützung nach Belastungssituationen zu gewährleisten. 26.7% wünschen sich keine bessere Betreuung, 32.1% ist es egal. Wieder ist kein wirklicher Unterschied auf Gruppenebene zu sehen. Durch alle Ebenen hinweg wünschen sich 39% bis 42% eine bessere Unterstützung.

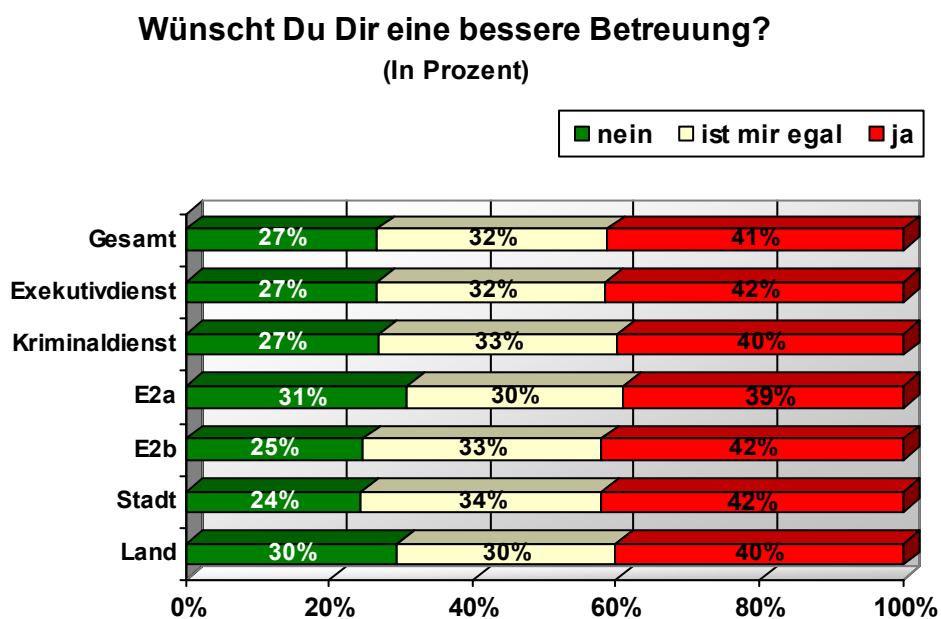


Abb. 7: Wünschst Du Dir eine bessere Betreuung seitens des Arbeitgebers nach belastenden Erlebnissen durch besonders geschulte Kollegen? (In Prozent)

Wird die Verteilung der Burnout-Gruppen beim Wunsch nach Supervision analysiert, so zeigt sich folgendes Bild. Ganz spannend ist, dass der Wunsch nach Betreuung und Supervision über alle Burnoutniveaus relativ konstant zwischen 36% und 43% bleibt. Die Quote jener, die angeben keine Unterstützung zu benötigen sinkt jedoch stark ab, und zwar in dem Verhältnis in dem die Quote jener ansteigt, die meinen es wäre ihnen egal, ob sie Unterstützung erhalten oder nicht. Damit wird deutlich, dass es nicht immer einfach ist zuzugeben, dass man Hilfe benötigt. Gerade bei sehr starkem Burnout gibt jeder Zweite an, dass es egal wäre Hilfe zu erhalten oder nicht. Die Resignation spricht hier Bände und unterstreicht die erlebte Hoffnungslosigkeit der Polizeibeamten mit sehr stark ausgeprägtem Burnout. Dieses Ergebnis verlangt aber auch nach einer stärkeren Initiative seitens des Arbeitgebers, da bei bereits bestehendem Burnout keine Kraft mehr zur Verfügung steht selbst um Unterstützung zu bitten.

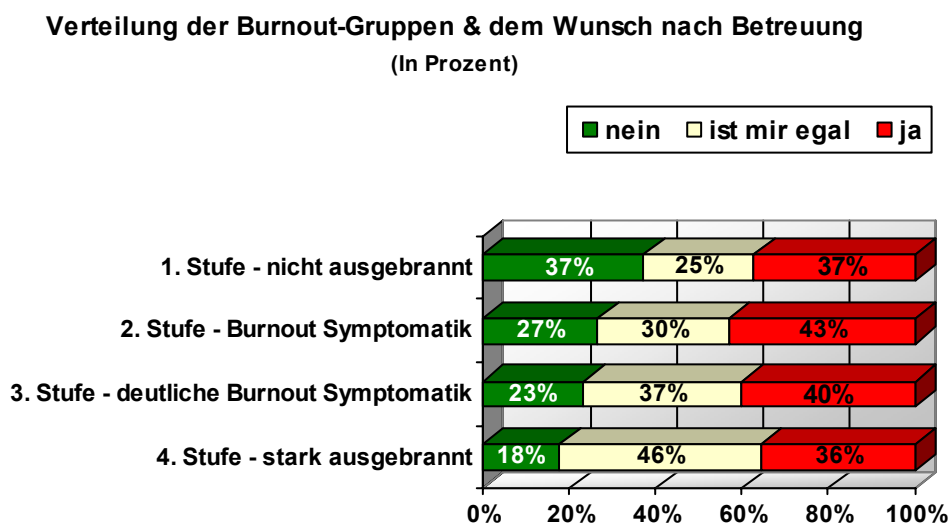


Abb. 8: Verteilung der Burnout-Gruppen hinsichtlich dem Wunsch nach Supervision (In Prozent)

Die Polizei/Justiz bietet mir genug Möglichkeiten mich beruflich weiter zu entwickeln.

Nahezu jeder zweite Polizeibeamte (46.9%) legt sich auf die Frage nach den beruflichen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung bei der Polizei nicht fest. Positiv werden die beruflichen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung von 17.1% bewertet, 35.9% sehen ihre Optionen eher negativ. Interessant ist, dass sich diese Einschätzung wieder durch alle Gruppen hindurchzieht, ohne dass sich bemerkenswerte Unterschiede zeigen.

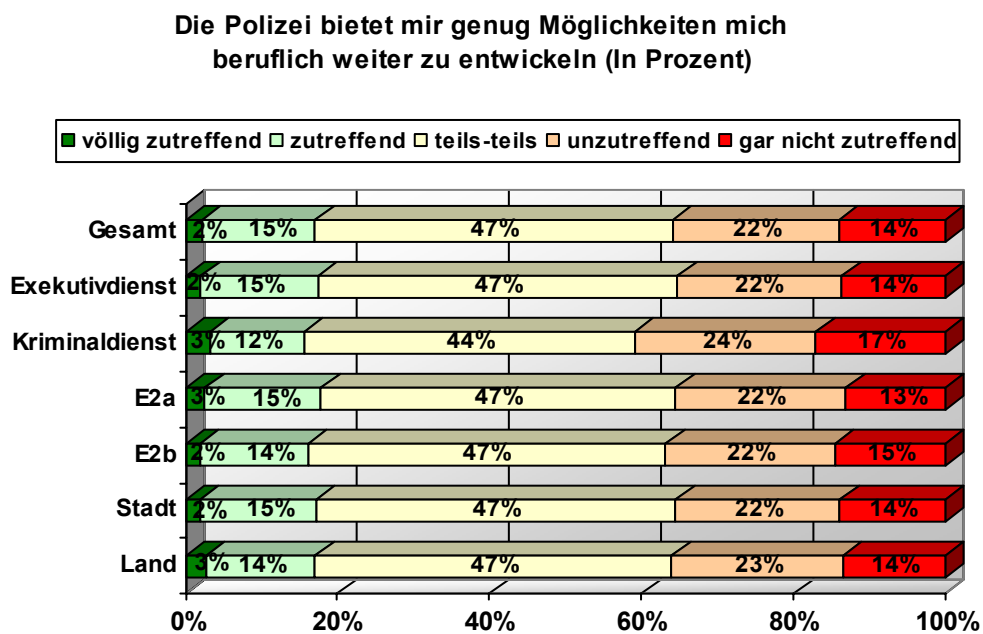


Abb. 9: Die Polizei/Justiz bietet mir genug Möglichkeiten mich beruflich weiter zu entwickeln. (In Prozent)

Mit den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Polizei/Justiz bin ich ...

Ein analoges Bild zeigt sich bei der Frage nach der Zufriedenheit mit den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bei der Polizei. 40.8% legen sich mit der Antwort teils-teils nicht wirklich fest. Positiv eingestellt, also zufrieden (19.0%) bis sehr zufrieden (1.7%) sind mit 20.7% ein Fünftel aller Polizeibeamten. Negativ eingestellt, also unzufrieden (26.2%) bis sehr unzufrieden (12.3%) mit den beruflichen Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung sind 38.5% aller Polizeibeamten. Werden die einzelnen Gruppen analysiert, so weisen Kriminalbeamte eine etwas niedrigere Zufriedenheit mit den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten auf als Exekutivbeamte. Außerdem sind E2b leicht unzufriedener als E2a. Diese Unterschiede sind jedoch nicht signifikant.

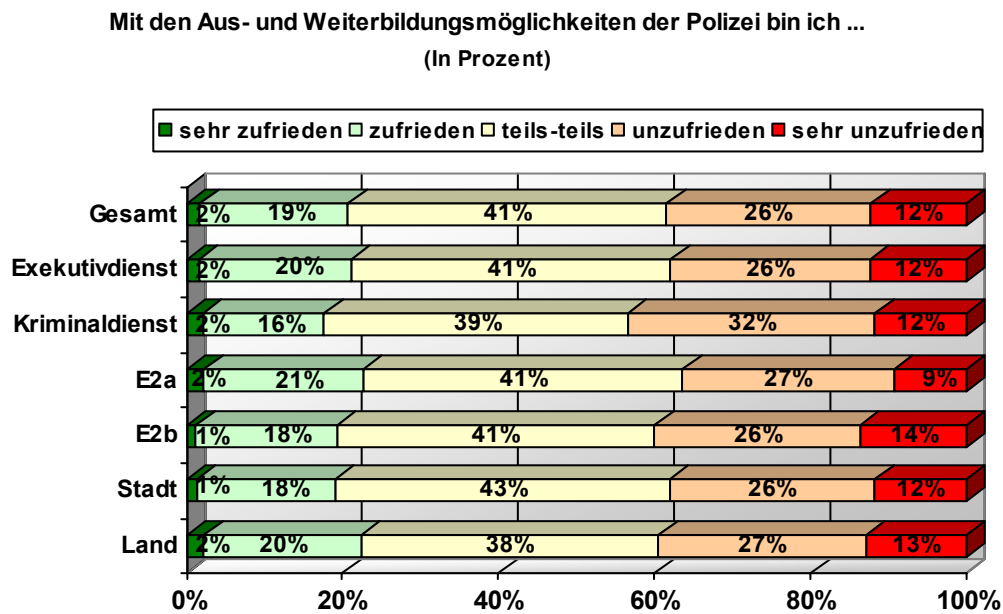


Abb. 10: Mit den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Polizei/Justiz bin ich ... (In Prozent)

Wie zufrieden bist Du derzeit mit Deinem Arbeitgeber "Polizei/Justiz" insgesamt gesehen?

Auf die Frage nach der generellen Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber Polizei sind 23.5% als zufrieden einzustufen, wobei nur 1.9% sehr zufrieden sind. Unzufrieden mit ihrem Arbeitgeber sind 40.6% aller Polizeibeamten. 13.6% sind sehr unzufrieden, wodurch das negative Extrem deutlich häufiger zu finden ist als das positive Extrem der sehr zufriedenen Polizeibeamten. Damit sind nahezu doppelt so viele unzufrieden wie zufrieden. Der Rest von 35.8% entscheidet sich nicht und gibt die Antwort „teils-teils“.

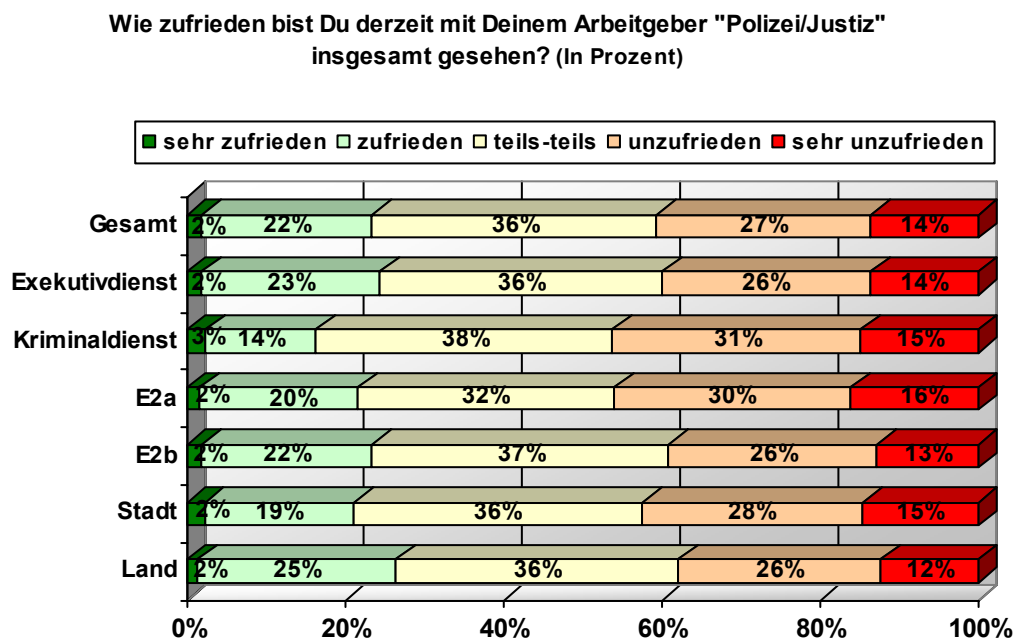


Abb. 11: Wie zufrieden bist Du derzeit mit Deinem Arbeitgeber "Polizei/Justiz" insgesamt gesehen? (In Prozent)

Werden die Unterschiede in der Gesamtzufriedenheit näher betrachtet so werden einige Unterschiede aufgedeckt. Dafür wurden t-Tests und Varianzanalysen berechnet. So sind Frauen (Mittelwert MW=2.94 und Standardabweichung SD=0.97) zufriedener als Männer (MW=2.68 und SD=1.02). Dieser Unterschied ist sogar höchst signifikant und besteht demnach mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99% ($p = < 0.01$; t-Wert = -4.15; df = 2409). Genauso ist auch der Unterschied zwischen Stadt und Land mit einer

Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99% höchst signifikant ($p = < 0.01$; t-Wert = -2.73; $df = 2288$), wobei Polizeibeamte am Land zufriedener sind (MW=2.78 und SD=1.00) als Polizeibeamte in der Stadt (MW=2.66 und SD=1.01).

Ein weiterer signifikanter Unterschied wird zwischen dem signifikant zufriedenerem Exekutivdienst (MW=2.73 und SD=1.02) im Vergleich zum Kriminaldienst (MW=2.58 und SD=0.98) beobachtet. Mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95% sind die Exekutivbeamten zufriedener als die Kriminalbeamten ($p = 0.02$; t-Wert = 2.41; $df = 2405$). Werden auch die Verwendungsgruppen untersucht, so ist der Unterschied noch klarer ersichtlich. Und zwar sind E2b (MW=2.73 und SD=1.00) höchst signifikant (Sicherheitswahrscheinlichkeit 99%; $p = < 0.01$; t-Wert = -2.69; $df = 2358$) zufriedener als E2a (MW=2.61 und SD=1.03).

Zusammenhänge mit dem Burnout-Niveau

Um die Zusammenhänge zwischen dem Burnoutniveau und den empfundenen Belastungen zu prüfen werden bivariate Korrelationen nach Pearson berechnet. Dabei wurden der Burnout-Score, sowie die empfundene seelische Belastung mit den Antworten bezüglich der Gewaltkonfrontation, der seelischen Belastung und der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber korreliert. Der Korrelationskoeffizient r kann dabei von 0 (kein Zusammenhang) bis 1 (stärkster Zusammenhang) reichen. Der jeweilige Korrelationskoeffizient ist in der nachfolgenden Tabelle angeführt. Es zeigt sich, dass Polizeibeamte generell umso häufiger sie mit Gewalt konfrontiert sind sie ein umso höheres Burnoutniveau aufweisen. Dieser Zusammenhang ist höchst signifikant. Auch die seelische Belastung ist umso höher, je häufiger es Konfrontationen mit Gewalt gibt. Dabei muss keine persönliche Konfrontation mit Gewalt vorhanden sein ($r = .086^*$), für ein höheres Burnoutniveau reicht es aus während dem Dienst mit Gewalt zu tun zu haben ($r = .160^{**}$). Nachvollziehbar ist die Korrelation zwischen Burnout und seelischer Belastung, umso höher die seelische Belastung ist umso stärker ist der Polizeibeamte ausgebrannt ($r = 0.407^{**}$). Interessant ist darüber hinaus, dass natürlich die Unzufriedenheit steigt umso stärker die seelische Belastung ist ($r = -0.190^{**}$), aber bei einem steigenden Burnout-Niveau die Unzufriedenheit rapidest ansteigt ($r = 0.545^{**}$).

Bivariate Korrelationen	Burnout-Score	Seelische Belastung
Burnout-Score	1	
Wie oft pro Tag hast Du während Deinem Dienst mit Gewalt zu tun?		.407**
Wie oft pro Tag wirst Du persönlich mit Gewalt im Dienst konfrontiert?	.154**	.160**
Belasten Dich diese Erlebnisse seelisch?	.130**	.086*
Wie zufrieden bist Du derzeit mit Deinem Arbeitgeber "Polizei/Justiz" insgesamt gesehen?	.407**	1
	-.545**	-.190**

* signifikantes Ergebnis ($p \leq 0,05$)

** hoch signifikantes Ergebnis ($p \leq 0,01$)

Tab. 4: Bivariate Korrelation Gewalt

Auch bei der Einschätzung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zeigt sich die drastische Auswirkung von Burnout. Umso höher die seelische Belastung ist, umso negativer werden die Möglichkeiten eingeschätzt ($r = -.132^{**}$ und $r = -.131^{**}$). Mit steigendem Burnoutniveau erhöht sich die negative Beurteilung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten noch deutlich stärker ($r = -.377^{**}$ und $r = -.336^{**}$).

Bivariate Korrelationen	Burnout-Score	Seelische Belastung
Die Polizei/Justiz bietet mir genug Möglichkeiten mich beruflich weiter zu entwickeln.	-.377**	-.132**
Mit den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Polizei/Justiz bin ich zufrieden	-.336**	-.131**

* signifikantes Ergebnis ($p \leq 0,05$)

** hoch signifikantes Ergebnis ($p \leq 0,01$)

Tab. 5 Bivariate Korrelation Weiterbildung

Ergebnisse Wünsche und Anmerkungen

Am Ende des Fragebogens konnten noch Wünsche oder Anmerkungen angeführt werden. Dabei kristallisierte sich heraus, dass der Großteil der Kollegen mit den derzeitigen Arbeitsverhältnissen bei der Polizei nicht zufrieden sind. Hauptgründe der Arbeitsunzufriedenheit sind laut Auswertung, unfaire Postenvergaben, zu hohe

Arbeitsbelastung, die Polizeireform von 2004, zuviel Politik in der Polizei und ein unqualifizierter Führungsstil der Vorgesetzten.