



BELASTUNG IN DER BUNDESPOLIZEI

Auszug aus der Präsentation der Studie mit freundlicher Genehmigung der Projektleitung
Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement in Einsatzorganisationen

Ergebnisse: Burnout / Commitment*

*Verbundenheit mit der Organisation

Burnout im Hauptamt

Hoch ausgebrannt sind (in Prozent) der Befragten

Dienst	2007	2008
Landespolizei	11,7	10,0
Bundespolizei	15,0	25,4
Berufsfeuerwehr	5,8	9,3
Rettungsdienst	5,2	5,6
THW_Hauptamt	2,5	9,6 (N = 52!)

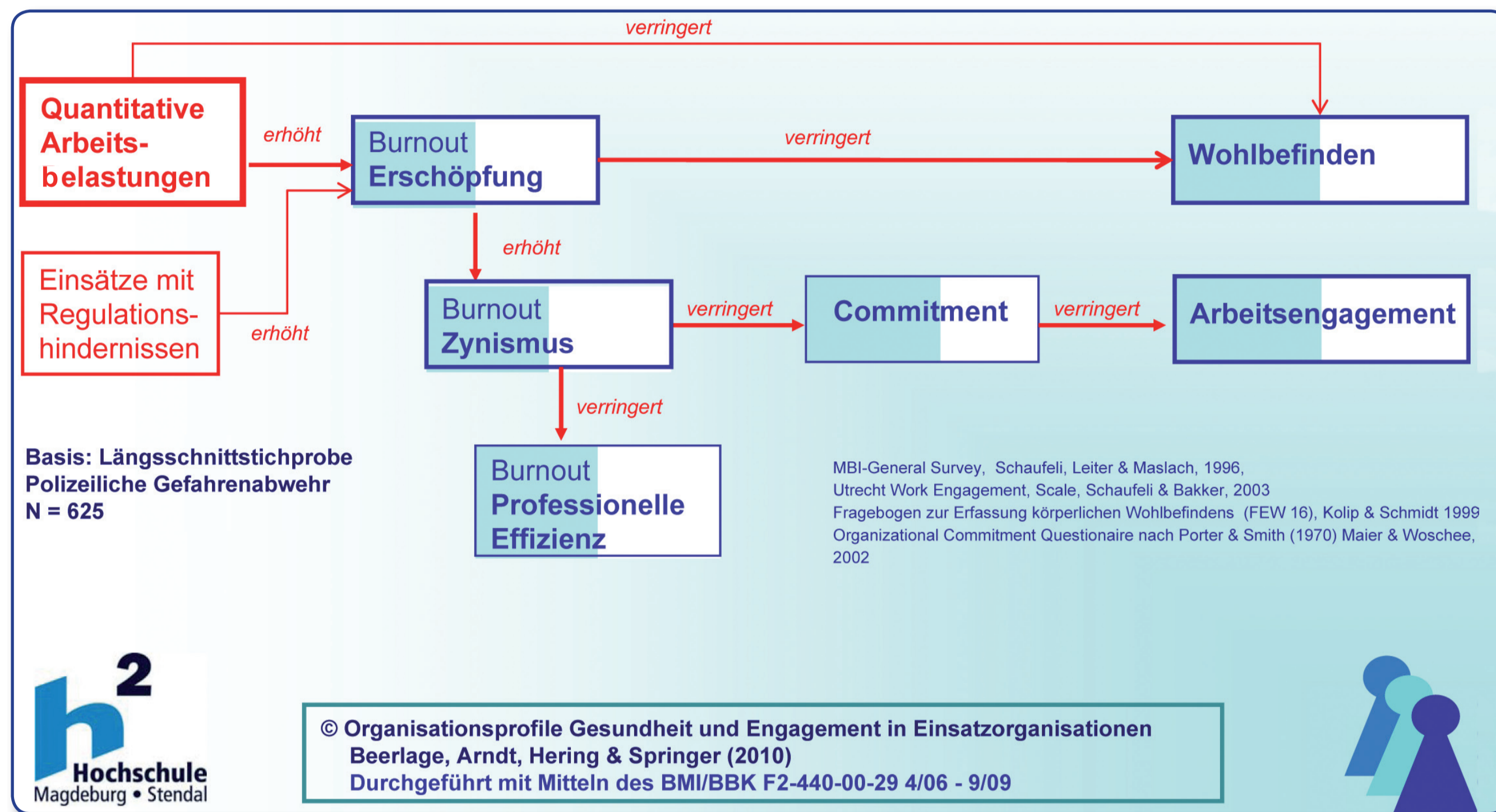
2005: 12,8%
2004: 9,1%
2003: 8,5%

Commitment

Eher gering verbunden mit Ihrer Organisation sind (in Prozent) der Befragten

Dienst	2007	2008
Landespolizei	64,1	61,4
Bundespolizei	67,5	74,8
Berufsfeuerwehr	40,1	53,1
Rettungsdienst	42,0	44,7

Langfristiger Einfluss von Belastungen



JETZT HANDELN!

Burnout und fehlendem Commitment kann entgegengewirkt werden
Empfehlungen (Auswahl)

Grundsätzliches

- **Keine weiteren Befragungen** (langjährig wissenschaftlich) - **besser: direkt Fragen!**
 - Cyber-Zynische Ansteckungen vermeiden
 - Austausch auf Dienststellenebene und zwischen allen Ebenen verstärken statt Chatrooms oder Hausmitteilungen
- **Beteiligtend Anpacken!**
 - Mitwirkung auf allen Ebenen: anbieten - einfordern - aushalten - würdigen
- **Glaubwürdigkeit wieder erlangen!**
 - Offene Fragen und Probleme in der Umsetzung „bekennen“
 - Lösungen sorgfältig „suchen“ - nicht „haben“

Strategien

- **Ressourcenorientierte Strategien**
 - Sinnvolle Pakete schnüren-statt Einzelmaßnahmen
 - In der Methode bereits Veränderungsziele realisieren (Kommunikation, Beteiligung, Wertschätzung)
 - „Klagezirkel“ verhindern (Zynismus-Pandemie eindämmen)
- **Verhältnisprävention prioritär**
 - Ohne Belastungsabbau keine Ressourcenwirksamkeit
 - Verhaltensprävention (Ernährung, Stressmanagement, Selbstsorge...) nur im Paket mit Verhältnisprävention (Verbesserung Rahmenbedingungen) vermittelbar
 - Burnoutprozess aufhalten und Burnoutfolgen erkennen
 - Peer-System im Alltag und Extremsinsatz stärken

Ebenen

- **Ressourcenausstattung für den Prozess von oben**
 - Keine Zusatzbelastung für Mitwirkende
 - Gratifizierende Rahmenbedingungen
 - FK in Sandwich-Positionen befähigen und entlasten
 - „Haltungen“ einnehmen statt „Haltung“
- **Dienststellenspezifische Analyse fortschreiben**
 - ... unter Beteiligung der Beamt(inn)en konkretisieren
 - ... unter Berücksichtigung einflussreicher Merkmale
- **Entwicklung von Maßnahmen dienststellenübergreifend „Lernende Organisation“**
 - Profile sind sehr änderungssensitiv
 - Hoch belastete Dienststellen nicht bloßstellen
 - Von „gesünderen“ Dienststellen lernen - diese haben aber im Vergleich zu anderen BOS ebenfalls Optimierungsbedarf
 - Nirgendwo ist alles „gut“ oder „problematisch“.

Das gesamte PDF „Ausgewählte Ergebnisse“ steht unter www.dpolg-bundespolizei.de zum download bereit.