

## **Gewerkschaft der Polizei – Landesbezirk Brandenburg**

### **Handlungsfelder für die Gestaltung des Gesundheitsmanagements in der Polizei des Landes Brandenburg**

Die im Bericht unter Punkt 5 zusammengefassten Ergebnisse des Screening -Verfahrens widerspiegeln die bereits vorab beschriebene Befürchtung der Fehlbelastungen in großen Teilen der Polizeiorganisation.

#### **Zitat aus dem Fazit des Berichtes :**

*„Zusammenfassend bleibt also zu sagen, dass für die Organisationseinheiten der Polizei des Landes Brandenburg Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit zu finden sind. Diese Belastungen sind teilweise nicht vermeidbar, da sie ureigenstes Merkmal von Polizeiarbeit sind, dann gilt es, die daraus erwachsenden subjektiven Beanspruchungen möglichst gut aufzufangen und zu kompensieren. Andere Belastungsquellen hingegen sind Ergebnis von Organisationsstrukturen, suboptimalen innerorganisatorischen Abläufen oder Defiziten in der Führung. In jedem Falle sollten die oben angesprochenen Aspekte in ein umfassendes Gesundheitsmanagement überführt und kontinuierlich beobachtet werden.“*

Dieser Schlusssatz des Berichtes macht deutlich, in welchem Spannungsfeld wir uns innerhalb des Berufsbildes -Polizei- befinden und welche Stellschrauben nutzbar sein können, um wirksame Veränderungen herbeizuführen.

Der Bericht liefert letztlich die Bestätigung dafür, dass in der Vergangenheit begonnene Aktivitäten die richtige Richtung hatten, jedoch nicht konsequent weiter verfolgt und umgesetzt wurden bzw. dem überhohen Maß an Ziel- und Erfolgsorientierung geopfert wurden.

Vordergründig sollte deshalb der Erlass zur Personalentwicklungsplanung (PEP) mit den daraus erwachsenen weiteren Verordnungen, Erlassen und Handlungsanleitungen überprüft, nach heutigem Erfahrungsstand unter Einbeziehung der Daten des Berichtes angepasst und fortgeschrieben werden.

Kurzfristig ist er innerhalb der Polizeireform und darüber hinaus wieder deutlich in den Vordergrund des Handelns der Führungsverantwortlichen und der Beschäftigten zu rücken und Verbindlichkeit herzustellen.

Das Gesundheitsmanagement ist komplex zu behandeln und einheitlich voranzutreiben.

Die altersgerechte Gestaltung ist hierbei zu beachten.

Sportliche Betätigung ist mit Blick auf die physische Belastbarkeit als auch auf die Teambildung innerdienstlich zu unterstützen und zu forcieren.

Es sind Betrachtungen zu den Folgen des Personalabbaus anzustellen. Hierzu braucht die Polizei ein Klima des offenen Wortes in einer ständigen kritischen Auseinandersetzung mit den Aufgaben und der Organisation der Polizei, das von Fairness und Akzeptanz geprägt ist und nicht von Angst vor Repressalien.

Unter diesen Voraussetzungen muss eine fachlich begründete Forderung zum Abbruch des Personalabbaus in der Polizei durch die Polizei selbst formuliert werden, wenn die im Bericht getroffenen Feststellungen ernsthaft betrachtet werden und für Veränderungen sorgen sollen.

Die Auswahl geeigneter Führungskräfte in den verschiedenen Laufbahnen muss deutlich vordergründig an den sozialen Inhalten des Polizeiberufes orientiert werden. Einem hohen Maß an sozialer Kompetenz sowie Empathie ist in Auswahlverfahren der Vorzug zu geben.

Führungskräfte, die bereits in Verantwortung stehen, sind hinsichtlich dieser Kompetenzen zu bewerten und in diese Richtung zu entwickeln.

Erprobungen und Mitarbeiter-Feedbacks sind unter den o.g. Voraussetzungen konsequenter zu nutzen.

Das Sozialverhalten der Beschäftigten untereinander muss durch die Förderung der Teambildung weiter beeinflusst werden. Die Arbeitsorganisation ist so zu gestalten, dass sie keine Möglichkeiten der Isolation des Beschäftigten bietet, sondern dieser im Kreis der ihm vertrauten Mitarbeiter integriert bleibt und Gelegenheit hat, seinen Berufsalltag zu verarbeiten. Hierbei sollte auch auf zeitliche Beständigkeit der Teamstrukturen hingewirkt werden.

Die Gestaltung des Wechselschicht-/ Schichtdienstes muss einer ständigen Betrachtung unterliegen, da die überwiegende Anzahl der Beschäftigten den im Bericht festgestellten Belastungen ausgesetzt ist und der Gefahr der Schädigung unterliegt. Deshalb müssen alle Möglichkeiten genutzt werden, die Auswirkungen zu begrenzen.

Das flexible Arbeitszeitmodell muss auf die ursprüngliche Idee zurück geführt werden. Dazu bedarf es eines entsprechenden Kräfteansatzes, um die im System vorhandenen Möglichkeiten positiv wirken zu lassen.

Ein Gesundheitsmanagement ist mit allen Elementen speziell auf den Wechselschichtdienst und Schichtdienst auszurichten.

Ein ständiges "Landesforum-Schichtdienst" kann unter dominierender Einbeziehung der in dieser Form Dienst verrichtenden Beschäftigten hilfreich für die Problembewältigung sein.

Der Hinweis im Bericht auf die Nahrungsaufnahme und Pausenregelungen im WWD ist einer Betrachtung zu unterziehen. Weiterhin sind Lösungen sowohl für ein dem Schichtdienst gerecht werdendes Ernährungsangebot als auch für eine Verankerung einer aussagekräftigen, belastbaren Aussage in der Arbeitszeit-VO Polizei bzw. der PDV 350 hinsichtlich der Zeit der Nahrungsaufnahme zu schaffen.

Angebote zur Ernährungsberatung sind für alle Beschäftigten zu entwickeln.

Die Arbeitsmedizinische Vorsorge ist deutlich zu verbessern. Das setzt voraus, dass das System der Arbeitsmedizin verbessert wird und Kapazitäten innerhalb der Polizei geschaffen werden, die geeignet sind, umfänglich zu wirken. Neben der medizinischen Untersuchung müssen sie auch die Möglichkeit der Beratung der Beschäftigten bieten und deutlicher auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen Einfluss nehmen können. Zur Erhöhung der Akzeptanz und wegen des Datenschutzes ist die Arbeitsmedizin von der amtsärztlichen Behandlung personell zu trennen.

Die Steigerung der tatsächlichen Kompetenz durch Fortbildung kann eine Erhöhung der Arbeitszufriedenheit des Einzelnen bewirken.

Über den Weg der Personalentwicklung ist hieran konsequent zu arbeiten und treffsicher Fortbildung zu betreiben. Die Möglichkeiten der persönlichen Fortbildung mittels moderner Methoden und Medien sind zu erschließen und voranzutreiben.

Konsequent sind für die Fortbildung Dienstzeiten zur Verfügung zu halten aber auch für die außerdienstliche Fortbildung Anreize zu schaffen.

Die Einführung von neuen Software- und Hardwareanwendungen sowie technischen Anschaffungen ist durch abgestimmte Fortbildungsmaßnahmen nutzergerecht zu begleiten.

Der Polizeiberuf ist schon durch das Berufsbeamtentum auf Lebenszeit angelegt. Innerhalb der Personalentwicklung sollte deshalb eine "Berufslbensperspektivplanung" dargestellt werden, die dem Beschäftigten mit hoher Verlässlichkeit seine polizeiliche Entwicklung beschreibt und die Etappen darstellt, die hierzu notwendig sind. Sowohl laufbahnmäßige, fachliche als auch karrierebezogene Entwicklungen sollten in Zeitmodulen flankiert mit Handlungsoptionen des Beschäftigten skizziert werden und ihm die Möglichkeit einräumen, seine Entwicklung selbst mit zu bestimmen. Motivationsanreize sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind mit zu verarbeiten.

Eine generelle Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist abzulehnen. Freiwillige Maßnahmen sollten sich nach einem Bedingungsraaster gestalten, das Willkür verhindert.

Zur Bewältigung der Anforderungen aus dem Polizeiberuf im Konsens mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und zur Verhinderung von Konflikten ist der sozialmedizinische Dienst zu vergrößern und das Beratungsangebot auch auf andere Facetten des täglichen Lebens zu erweitern.

Neben der Nachsorge belastender Ereignisse ist, wie im Bericht beschrieben, das Augenmerk auf die Prävention und die Bewältigung psychischer Beschwerden zu richten. Hierzu sind weiterhin Fortbildungsangebote vorzuhalten und zu entwickeln und Methoden der Stressbewältigung zu vermitteln.

Bauliche und technische Zustände an Arbeitsplätzen sind vielfach mitbegründend für Unzufriedenheit im Beruf, wenn sie deutlich hinter den Möglichkeiten des technischen Fortschritts zurück bleiben. (Im Konfliktfall leitet der Beschäftigte hiervon auch die ihm entgegen gebrachte Wertschätzung ab.)

Die im Bericht beschriebenen Gesundheitsschädigungen, insbesondere des Nacken- und Rückenbereiches, sind nicht zuletzt auf veraltete und technisch verschlissene sowie unflexible Büroarbeitsplätze zurückzuführen. Ein Austausch und damit eine Niveauhebung auf den aktuellen Stand der Technik sind umzusetzen.

Die Gesundheitsbetreuung im Bereich der Büroarbeit ist zu entwickeln und voranzutreiben. Mit den Mitteln des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind die Gefährdungen an allen Arbeitsplätzen zu ermitteln, zu beurteilen und Maßnahmen zur Beseitigung konsequent umzusetzen.

Die Einführung der Stelle eines hauptamtlichen Arbeitsschutzverantwortlichen in den Verantwortungsbereichen wird den Potenzialen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gerecht und vermittelt den ernsthaften Willen zu Veränderungen.

Es sollten alle Polizeivollzugsbeamten ab dem 50. Lebensjahr in den Kreis der Anspruchsberechtigten auf Vorsorgekuren aufgenommen werden. Auch ohne die

besonderen Belastungen im Polizeivollzugsdienst erhöhen sich mit Erreichen dieses Alters die Risiken für bestimmte Krankheiten/ gesundheitliche Gefährdungen, denen mit entsprechenden Vorsorgekuren gezielt entgegen gewirkt werden kann.