

Das „Heidelberger Kompetenztraining (HKT)“

Evaluation eines Projekts im Streifendienst

Von Sarah Heid, Wolfgang Knörzer und Thomas Würz

Aufgrund der steigenden Krankheitszahlen von Polizeibeamten wurde in einem zweiphasigen Pilotprojekt das „Heidelberger Kompetenztraining zur Entwicklung mentaler Stärke (HKT)“ als Maßnahme des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in der Polizeidirektion Heidelberg (jetzt PP Mannheim) eingeführt und aufgrund der wissenschaftlichen Begleitergebnisse überarbeitet. Nach eher unzureichenden Ergebnissen in der ersten Phase konnten die Zufriedenheit der Teilnehmer und deren Selbststeuerungskompetenzen in der zweiten Phase signifikant gesteigert werden. Das Training wurde ins BGM des PP Mannheim integriert und wird weiterhin kontinuierlich polizeispezifisch angepasst.

1. Einführung des „Heidelberger Kompetenztrainings“ bei der Polizeidirektion Heidelberg

Mit Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) bei der Polizeidirektion Heidelberg (durch die Polizeireform in Baden-Württemberg zum 1.1.2014 aufgegangen im Polizeipräsidium Mannheim) wurde im Rahmen der Analysephase festgestellt, dass die Anzahl an Krankheitstagen der Beamten von durchschnittlich 18,5 Tagen im Jahr 2005 auf 23,2 Tage im Jahr 2011 gestiegen war. Laut AU-Statistik der Krankenkassen zeigt sich ein Trend überproportional an-

steigender psychischer und psychosomatischer Erkrankungen, sowohl bei Männern als auch bei Frauen (WIdO, Fehlzeiten-Report 2011). Dieser konnte auch innerhalb der eigenen Organisation beobachtet werden.

Psychische Probleme entstehen, wenn für berufliche und private Herausforderungssituationen keine geeigneten Lösungsstrategien gefunden werden und das Individuum mit der vorliegenden Situation (dauerhaft) überfordert ist. Vor allem die Selbststeuerungskompetenz hat sich in den letzten Jahren als bedeutsamer Einflussfaktor auf die Gesundheit herausgestellt (Kuhl, 2001; Grawe, 2004). Unter

Selbststeuerung versteht Kuhl die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen, eigene Ziele zu bilden und sie gegen innere und äußere Widerstände umzusetzen. Ziel von BGM-Maßnahmen sollte daher die Stärkung der Selbststeuerungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein, sowohl im Hinblick auf die Verhinderung von Erkrankungen (präventiver Ansatz) als auch auf die Stärkung der Gesundheit (salutogenetischer Ansatz).

Dies war ausschlaggebend für die Entscheidung, eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Polizeidirektion Heidelberg und der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zu schließen. Neben Beratungsleistungen umfasste diese das Angebot der Teilnahme am Heidelberger Kompetenztraining (HKT) für Beschäftigte der Polizeidirektion Heidelberg. Neben themenspezifischen und zielgruppenorientierten Trainings sowie der Ausbildung von Instruktoren wurde das Training im Rahmen der Pilotstudie „Streifendienst“ auf seine Wirksamkeit im Polizeidienst hin getestet (3-Stufen-Modell, vgl. Abbildung 1). Das Training bildete einen ergänzenden Baustein zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), um die Mitarbeiter auf psychosozialer Ebene im Umgang mit Stresssituationen zu unterstützen.



*Sarah Heid,
Diplom-
Psychologin
und Person-
zentrierter
Coach, Pädagogische
Hochschule,
Heidelberg*



*Prof. Dr.
Wolfgang
Knörzer,
Professor für
Sportwissen-
schaft und
Sportpädagogik, Pädagogische
Hochschule,
Heidelberg*



*Thomas
Würz,
Polizeihaupt-
kommissar,
Beauftragter
für das Be-
triebliche Ge-
sundheitsma-
nagement;
Fachkraft für
BGM (IHK),
Polizeipräsi-
dium Mann-
heim*



Abbildung 1: 3-Stufen-Modell der Einführung des HKT bei der Polizeidirektion Heidelberg.

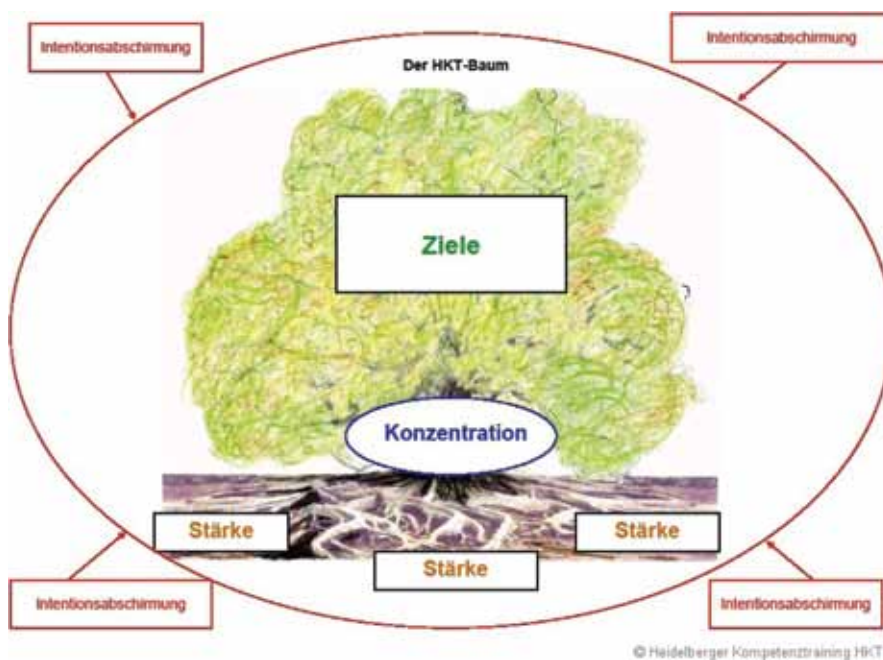


Abbildung 2: Der HKT-Baum zur Visualisierung der vier Teilschritte des Heidelberger Kompetenztrainings.

2. Heidelberger Kompetenztraining zur Entwicklung mentaler Stärke

Das Heidelberger Kompetenztraining (HKT) ist ein psycho-edukatives Verfahren, das Menschen theoretisch fundierte und praxistaugliche Strategien und Kompetenzen vermittelt, um ihr persönliches Leistungspotenzial zum richtigen Zeitpunkt zielgerichtet und bewusst zu aktivieren und somit erfolgreich individuell gesetzte Ziele zu erreichen.

Ziel des HKT ist es, Menschen zu befähigen, Herausforderungen ressourcenorientiert meistern zu lernen

Um die Anwender mental stark zu machen und das eigene Potenzial optimal abrufen zu können, werden im HKT in vier Teilschritten folgende Kompetenzen aufgebaut bzw. gestärkt (vgl. Abbildung 2):

1. Die Teilnehmer des Trainings lernen eigene Ziele exakt zu formulieren und die Zielerreichung unter Einbezug aller Sinne zu visualisieren.
2. Sie lernen die Bausteine der Konzentration kennen und sich selbst in einen konzentrierten Zustand zu versetzen.
3. Sie lernen ihre eigenen Stärken kennen und diese bewusst zu aktivieren.
4. Um das eigene Vorhaben gegen mögliche interne und externe Störungen

gen abzuschirmen, werden Lösungsstrategien für diese Störungen erarbeitet und Möglichkeiten der mentalen Abschirmung kennen gelernt.

Dies führt zum Aufbau einer positiven Problemlösehaltung und stärkt die Selbstwirksamkeitsüberzeugung.

Das HKT integriert wissenschaftliche Befunde aus unterschiedlichen Disziplinen

Das HKT baut auf dem Modell der kompetenzorientierten Prävention und Gesundheitsförderung auf. Die Grundlagen bilden psychologische und neurowissenschaftliche Ansätze.

Nach der Konsistenztheorie des Neuropsychologen Klaus Grawe (2004) ist die Befriedigung zentraler psychischer Grundbedürfnisse des Menschen Voraussetzung für die Ausbildung motivationaler Annäherungsschemata und ein Leben in psychischer Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden. Die vier zentralen Grundbedürfnisse sind:

- das Bedürfnis nach Orientierung und Kontrolle
- das Bedürfnis nach Bindung
- das Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung/-schutz sowie
- das Bedürfnis nach Lustgewinn/Unlustvermeidung

Die Erarbeitung einer klaren Vorstellung über die eigenen Ziele und deren spätere Umsetzung trägt zur Befriedigung des Bedürfnisses nach Orientierung und Kontrolle bei und führt zu einem Selbstwirksamkeitserleben. Durch das positive Erleben der Zielerreichung und ggf. der Rückmeldung durch die Umwelt werden außerdem die Bedürfnisse nach Lustgewinn, Selbstwerterhöhung und Beziehung befriedigt.

Im Rubikonmodell der Handlungsphasen von Heckhausen und Gollwitzer (1987) wird zwischen der motivationalen und volitionalen Phase der Zielrealisierung unterschieden. Das HKT unterstützt die volitionale Phase, in der die Intention zu handeln bereits besteht, und vermittelt Strategien zu deren erfolgreicher Umsetzung.

Einen wesentlichen Vorzug gegenüber klassischen Trainingsmaßnahmen stellt die parallele Verwendung von digitalen und analogen Prinzipien dar (Kuhl, 2001). Um nachhaltige Motivations- und Lernprozesse anzustoßen, werden im HKT sowohl bewusst-logische, verbal-analytische („digitale“) als auch bildhaft-metaphorische und

körperlich-emotionale („analoge“) Aspekte des Lernens in das Training integriert.

Außerdem fließen mit der körperorientierten Konzentrationsarbeit Elemente aus den asiatischen Kampfkünsten in das Training ein.

3. Evaluationsstudie „Streifendienst“

Ziel der Pilotstudie war es festzustellen, ob das Mentaltrainingsprogramm HKT auch im Kontext der polizeilichen Arbeit, und hier vornehmlich bei der Zielgruppe „Beamte/-innen im Streifendienst“ erfolgreich eingesetzt werden kann. Im Training wurden den Teilnehmern daher Strategien vermittelt, um Herausforderungssituationen ressourcenorientiert zu bewältigen. Diese können sich beispielsweise auf den Umgang mit Widerstand durch das polizeiliche Gegenüber beziehen, auf die Notwendigkeit der raschen Konzentration im Einsatz oder schwierige Gespräche mit dem Vorgesetzten oder Kollegen. Die Teilnehmer lernten, sich konkrete Ziele zu setzen, sich zu konzentrieren, ihre Stärken zu aktivieren und sich gegen Störungen abzuschirmen.

Nach einem ersten Einführungstraining mit der oberen Führungsebene wurden in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess zwei Trainingsphasen durchgeführt und begleitend von Mitarbeitern der Pädagogischen Hochschule Heidelberg evaluiert. Zwischen den Phasen wurden, basierend auf den Ergebnissen, Anpassungen des Trainings und der Trainingsbedingungen vorgenommen (vgl. Abbildung 3). Die Trainings richteten sich vornehmlich an Streifendienstbeamte, da diese täglich mit unvorhersehbaren Situationen mit dem polizeilichen Gegenüber konfrontiert sind. Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse dieser Untersuchung dargestellt.

Durchführung

Die Implementierung und Anpassung des Heidelberger Kompetenztrainings im Streifendienst erfolgte im Zeitraum von Oktober 2012 bis Oktober 2013. In zwei Zeiträumen fanden HKT-Trainings statt.

Vom 22.10.–25.10.2012 wurden 35 Beamte des Polizeireviers Heidelberg-Süd mit HKT trainiert (Interventionsgruppe). Die Befragung fand unmittelbar vor (Vortest) und eine Woche nach dem Training statt (Nachtest), um festzustellen, ob die Trainingsziele erreicht und die gewünschten Kompetenzen erworben bzw. ausgebaut wurden. Einen Monat später wurden die Teilnehmer elektronisch an die Inhalte des Trainings erinnert. Zur Über-

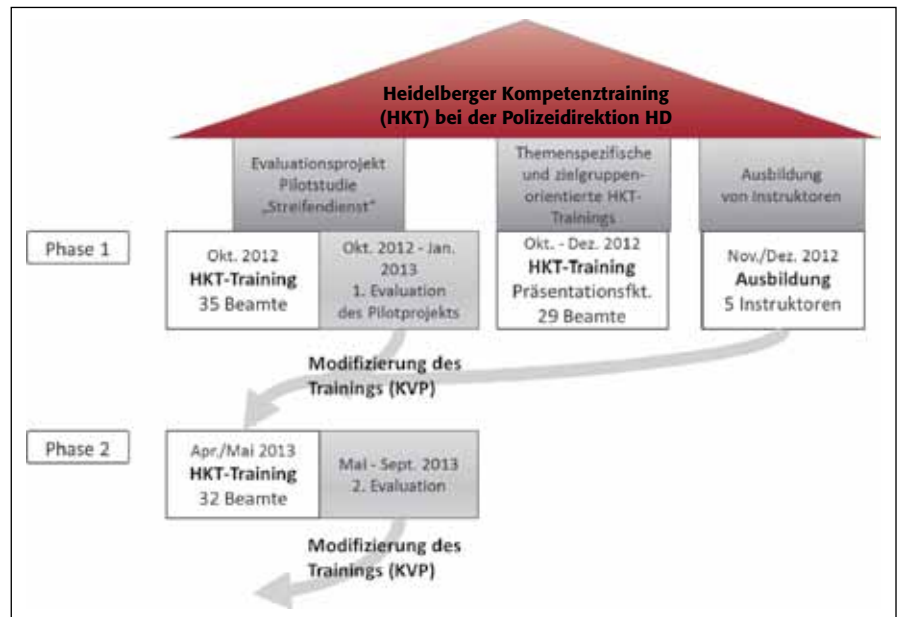


Abbildung 3: Phasenbau der Pilotstudie.

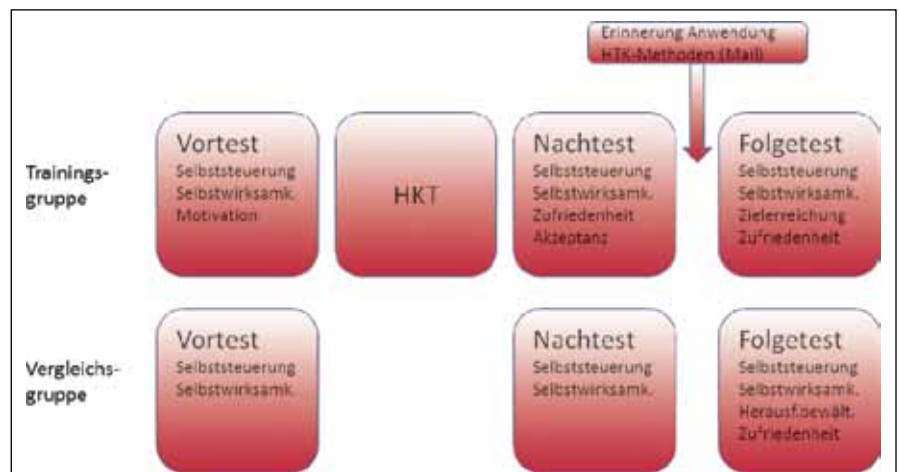


Abbildung 4: Aufbau und zeitlicher Ablauf der Studie in den beiden Evaluationsphasen.

prüfung der Nachhaltigkeit wurde drei Monate nach dem Training eine Folgebefragung durchgeführt (vgl. Abbildung 4). Um die Effekte eindeutig auf das Training zurückführen zu können, wurden parallel die Dienstgruppen des Polizeireviers Wiesloch befragt (Vergleichsgruppe). Die Auswahl der Polizeireviere erfolgte anhand der Vergleichbarkeit von Personalstärke und Fällen von Widerstand gg. Vollstreckungsbeamte (§ 113 StGB). Die Teilnahme an den Trainings und der Studie war freiwillig. Zur Gewährleistung der Anonymität erfolgte die Evaluation ausschließlich durch Mitarbeiter der Pädagogischen Hochschule Heidelberg.

Nach den Trainings wurden die Ergebnisse ausgewertet und Anpassungen vorgenommen. Eine zweite Evaluationsphase fand von April bis September 2013 statt. Es nahmen 28 Beamte am HKT-Training teil, die vornehmlich vom Polizeirevier

Wiesloch kamen. Jedoch war das Training für alle Beamten der Polizeidirektion Heidelberg geöffnet, ausschließlich der Streifendienst-Beamten des Polizeireviers Heidelberg-Mitte. Diese dienten als Vergleichsgruppe. Die Folgebefragung fand aufgrund der Sommerpause fünf Monate nach den Trainings statt.

Erhobene Fragebogenmaße

Ziel der Maßnahme war die Steigerung der Selbststeuerungskompetenzen und der Streifendienst-bezogenen Selbstwirksamkeit der Teilnehmer. Bei den Selbststeuerungskompetenzen handelt es sich um die im Training vermittelten Strategien zum Umgang mit Stresssituationen. Selbstwirksamkeit bezeichnet die Überzeugung, zielführende Kompetenzen und Verhaltensweisen auch in schwierigen Situationen abrufen zu können. Selbstwirksame Personen setzen sich höhere Ziele,

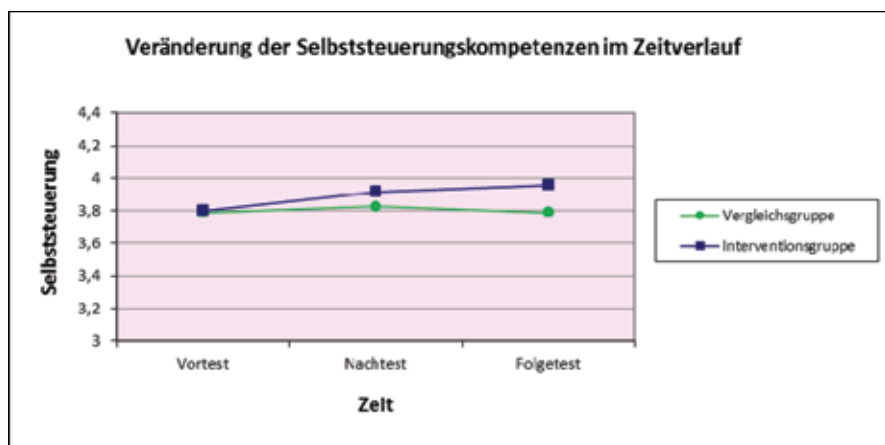


Abbildung 5: Veränderung der Selbststeuerungskompetenzen im Zeitverlauf.

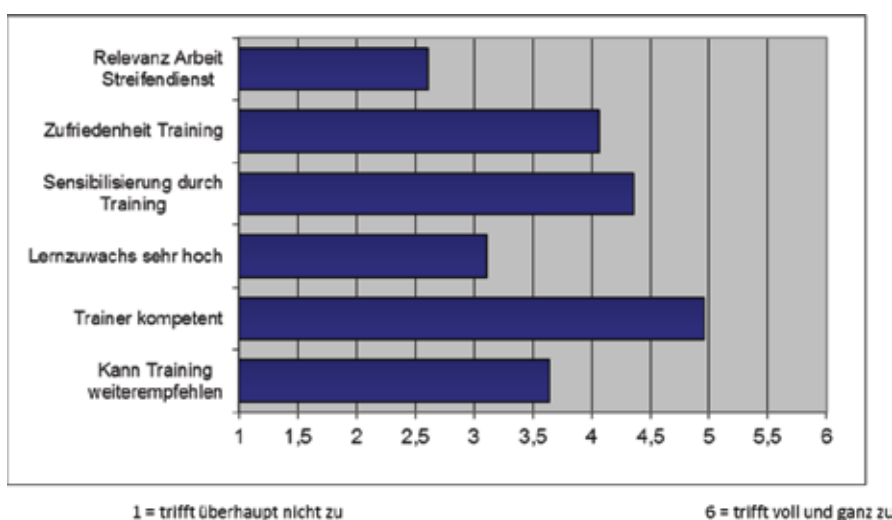


Abbildung 6: Reaktionen auf das Training.

zeigen mehr Anstrengung und Ausdauer bei der Ausführung von Aufgaben und geben auch angesichts von Schwierigkeiten nicht so schnell auf. Sie ist ein wichtiges Element kompetenter Selbstregulation. Selbststeuerungskompetenzen und Selbstwirksamkeit der Trainingsteilnehmer wurden mittels Fragebogen erhoben. Des Weiteren wurden diese nach ihrer Einschätzung des Trainings (Übertragbarkeit auf den Streifendienst, Lernzuwachs, Zufriedenheit, Weiterempfehlung sowie die Zielerreichung) auf einer 6-stufigen Antwortskala (*trifft überhaupt nicht zu bis trifft voll und ganz zu*) befragt. Als Kontrollvariable diente die Trainingsmotivation der Teilnehmer.

Zusammensetzung der Stichprobe

Im ersten Teil der Studie nahmen insgesamt 73 Polizeibeamte von den Polizeireviere HD-Süd und Wiesloch an der Evaluation teil. Aufgrund fünf fehlender Vortest-Fragebögen konnten nur 68 Datensätze bei der Auswertung berücksichtigt werden. Am Nachtest nahmen 55 Per-

sonen teil, nach drei Monaten 44 Personen. Die entsprechende Rücklaufquote von 81 % im Nachtest ist als sehr positiv zu bewerten. Der Rücklauf von 65 % im Folgetest erschwerte die Auswertung aufgrund der kleinen Stichprobe. Die Teilnehmer waren durchschnittlich 37 Jahre alt (Mehrheit zwischen 25–31 und 41–47 Jahre) und hatten 12 Jahre Berufserfahrung im Streifendienst (Mehrheit zwischen 2–10 Jahren). 27 % der Teilnehmer waren weiblich.

Im zweiten Teil der Studie nahmen insgesamt 76 Polizeibeamte teil. Am Nachtest nahmen 51 Personen teil, nach fünf Monaten 24 Personen. Die entsprechende Rücklaufquote von 67 % im Nachtest ist als akzeptabel zu bewerten. Aufgrund der niedrigen Rücklaufquote von 32 % im Folgetest konnte keine Auswertung bzgl. langfristiger Wirkungen gemacht werden. Die Teilnehmer waren durchschnittlich 36 Jahre alt und hatten 16 Jahre Berufserfahrung im Streifendienst. 23 % der Teilnehmer waren weiblich.

Ergebnisse der ersten Erhebung Psychologische Maße

In der ersten Pilotphase steigerten die Teilnehmer im Nachtest signifikant ihre Selbststeuerungskompetenzen (durchschnittlich 0,16 Punkte). Es zeigte sich jedoch kein signifikanter Unterschied zur Vergleichsgruppe. Der Kompetenzverlauf über alle drei Messzeitpunkte ist in Abbildung 5 dargestellt.

Hinsichtlich der Streifendienst-bezogenen Selbstwirksamkeit konnte in der Trainingsgruppe kein signifikanter Effekt nachgewiesen werden.

Zufriedenheit und Akzeptanz der Teilnehmer

Im Durchschnitt schätzten die Beamten die Inhalte des Trainings als eher nicht relevant in Bezug auf ihre Arbeit im Streifendienst ein (Mittelwert 2,59, siehe Abbildung 6) und erwarteten, dass sie die Methoden nicht auf ihre tägliche Arbeit anwenden könnten (2,48). Dennoch waren sie eher zufrieden mit dem Training (4,03). Ihren Lernzuwachs schätzten sie als mittelmäßig ein (3,11). Die Trainer der PH Heidelberg wurden als kompetent erachtet (5,00). Große Differenzen herrschten in der Antwort, ob das Training an Kollegen weiterempfohlen werden kann (3,64). 48 % stimmten der Aussage nicht oder eher nicht zu, 52 % stimmten der Aussage eher oder vollständig zu (siehe Abbildung 7). Mögliche zugrundeliegende Ursachen werden bei der Betrachtung der qualitativen Antworten deutlich.

In der weiteren Auswertung zeigte sich, dass die Motivation der Teilnehmer keinen Einfluss auf die Verbesserung der Selbststeuerungskompetenzen hatte. Jedoch: Je motivierter die Teilnehmer zu Beginn der Trainings waren, desto positiver bewerteten sie das Training und desto eher hielten sie die Inhalte für übertragbar auf ihre Arbeit und den privaten Kontext. Zu Beginn selbstwirksamere Teilnehmer wendeten die Methoden auch nach drei Monaten häufiger an. Danach zeigte sich: Je häufiger die HKT-Methoden in der Zwischenzeit angewendet wurden, desto eher wurde das Ziel, das sich die Teilnehmer im Training gesetzt hatten, erreicht.

In einem offenen Antwortformat wurden die Teilnehmer zusätzlich gefragt, was ihnen besonders gut an der Veranstaltung gefallen hatte, sowie nach Verbesserungsvorschlägen. Vor allem Konzentrations- und Entspannungsübungen sowie das Aufzeigen der eigenen Stärken fanden bei den Teilnehmern Anklang. Die

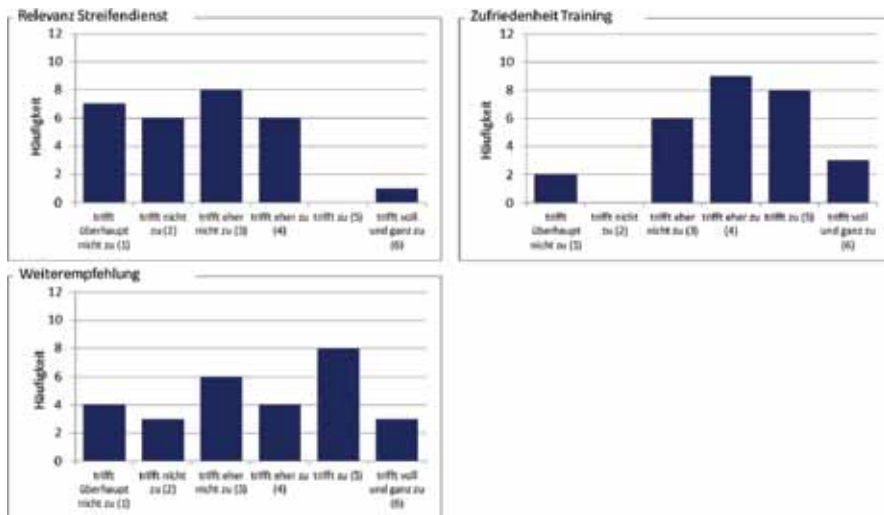


Abbildung 7: Antworthäufigkeiten „Inhalte relevant für Arbeit im Streifendienst“, „Bin zufrieden mit dem Training“ und „Kann das Training an meine Kollegen weiterempfehlen“.

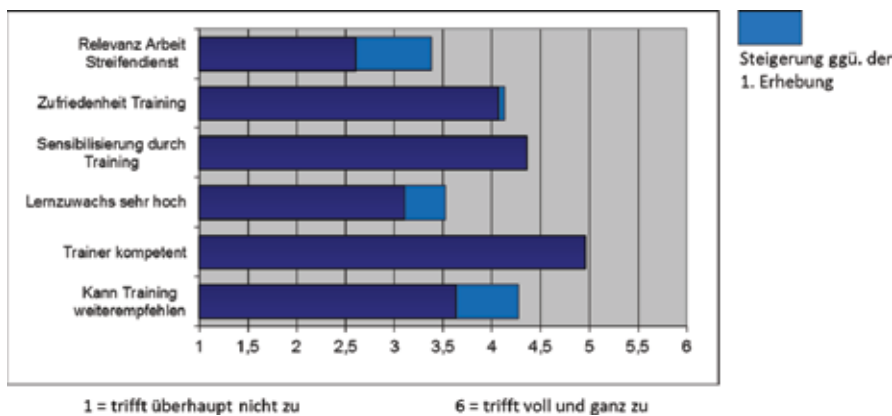


Abbildung 8: Reaktionen auf das Training (2. Pilotphase).

Trainer wurden als kompetent, sicher im Auftreten und sympathisch eingeschätzt. Die Atmosphäre war angenehm und von Offenheit geprägt. Das Training wurde als tauglich angesehen für Lern-/Prüfungssituationen, körperliche Leistungstests und die allgemeine Lebensführung.

Die Teilnehmer schlugen vor, das Konzept polizeispezifisch zu überarbeiten und einen stärkeren Praxisbezug zu schaffen. Außerdem wurde eine Hospitation der Trainer im Streifendienst angeregt. Durch die Schichtfolge wurden die Trainingszeiten als unangenehm wahrgenommen, woraufhin der Vorschlag geäußert wurde, das Training am dritten Ruhetag durchzuführen (anstatt vor dem Spätdienst). Außerdem wurden mehr mentale Übungen gefordert.

Überarbeitung der Maßnahme

Da die Ergebnisse der ersten Untersuchung von den Verantwortlichen als noch nicht hinreichend positiv eingestuft wurden, wurden auf der Basis der Rückmeldungen der Teilnehmer folgende Veränderungen vorgenommen:

- Im vierten Quartal 2012 wurden fünf Polizeibeamte zu HKT-Instruktoren ausgebildet. Nachfolgende Trainings fanden im Teamteaching zwischen einem Trainer der PH Heidelberg und einem Polizeibeamten statt, um einen stärkeren Praxisbezug sicherzustellen.
- Einige HKT-Trainer hospitierten im Streifendienst, um einen besseren Einblick in die Herausforderungen der Polizeiarbeit zu erhalten.
- Innerhalb der Trainings wurden vermehrt Beispiele aus dem Polizeialltag verwendet, mehr Zeit für mentale Übungsphasen eingeräumt und zum Ende des Trainings eine konkrete Umsetzungsplanung vorgenommen.
- Die Trainings fanden an den Ruhetagen statt, wurden jedoch als Wechselschicht-Ergänzungsdienst anerkannt. Das Training wurde auch für Beamte mit anderen Funktionen geöffnet.
- Es fand zudem eine Abkehr von Herausforderungssituationen nur aus dem (Streifen-) Dienst statt.

Ergebnisse der zweiten Erhebung
Zufriedenheit und Akzeptanz der Teilnehmer

In der zweiten Pilotphase konnten aufgrund der Veränderungen deutliche Verbesserungen, sowohl hinsichtlich der Reaktionen auf das Training als auch hinsichtlich der Steigerung der Selbststeuerungskompetenzen erzielt werden.

Die Relevanz des Trainings für die Arbeit im Streifendienst (3,38) und der subjektiv eingeschätzte Lernzuwachs (3,52) wurden von den Beamten höher bewertet, so würden die Beamten das Training auch eher an Kollegen weiterempfehlen (4,29). In den Antwortmustern der einzelnen Fragen wird im Vergleich zur ersten Pilotphase die Tendenz in Richtung Zustimmung deutlich (Abbildungen 8 und 9).

Im offenen Antwortformat wurden erneut die praktischen Übungen und der Austausch unter den Teilnehmern als nützlich hervorgehoben. Die Teilnehmer erhielten die Möglichkeit, ihnen fremde Kollegen kennen zu lernen, und schätzten die freundlichen und kompetenten Trainer. Verbesserungsvorschläge betrafen das Einräumen von mehr Zeit zur Vertiefung sowie das Herstellen eines stärkeren Bezugs zum Streifendienst.

Psychologische Maße

Im Vorher-Nachher-Vergleich kann in der zweiten Pilotphase nun eine signifikante und praktisch bedeutsame Steigerung der Selbststeuerungsstrategien festgestellt werden, die in der Trainingsgruppe deutlich höher ausfällt als in der Vergleichsgruppe. Auffällig ist, dass die personalen Kompetenzen der Vergleichsgruppe bereits vor der Befragung deutlich höher liegen. Nach fünf Monaten liegen die Kompetenzwerte der Trainingsteilnehmer weiterhin deutlich über denen der Vergleichsgruppe, die in etwa konstant bleiben (vgl. Abbildung 10). Diese Werte können jedoch nur vorsichtig interpretiert werden, da nur wenige Personen den Folgetest bearbeiteten und die Daten somit nicht repräsentativ sind.

Alter und Berufserfahrung sagen das Ausmaß des Zuwachses an Selbststeuerungskompetenzen nicht signifikant vorher, d. h. sowohl jüngere als auch ältere Teilnehmer profitierten vom HKT-Training.

Die Selbstwirksamkeit der Teilnehmer stieg vom Vortest zum Nachtest entgegen der Erwartungen in beiden Gruppen signifikant an, obwohl in der Vergleichsgruppe keine besonderen Trainings oder Vorkommnisse stattgefunden hatten. Ein

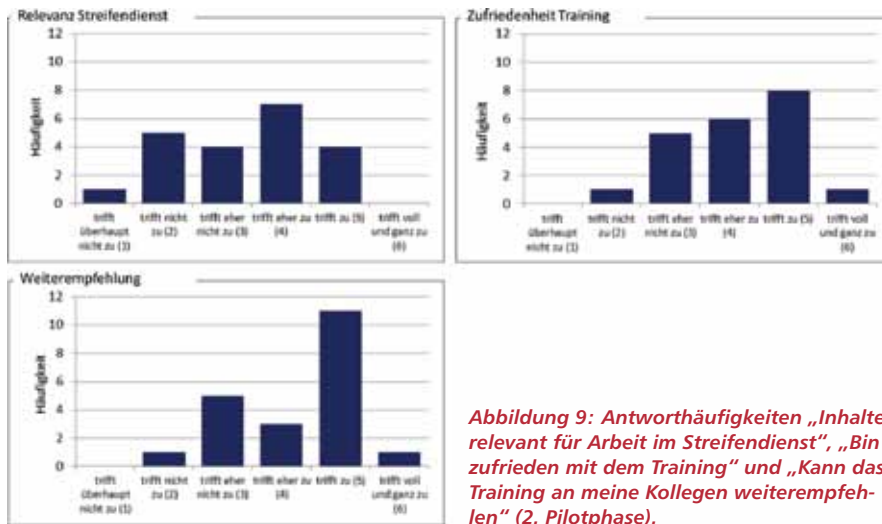


Abbildung 9: Antworthäufigkeiten „Inhalte relevant für Arbeit im Streifendienst“, „Bin zufrieden mit dem Training“ und „Kann das Training an meine Kollegen weiterempfehlen“ (2. Pilotphase).

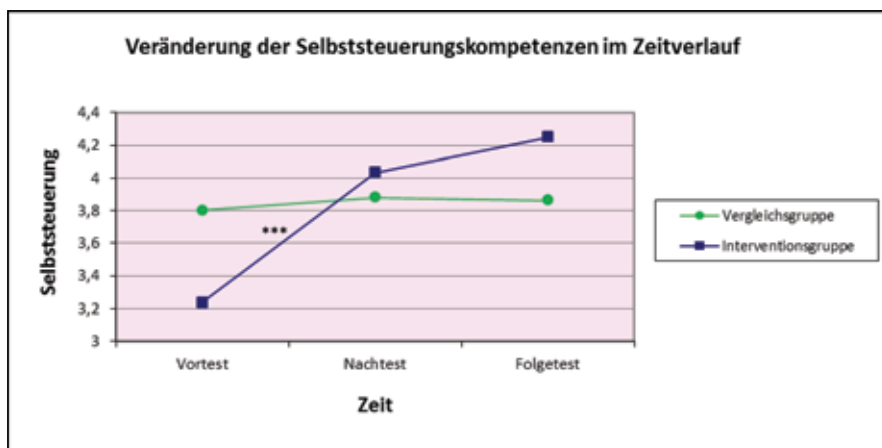


Abbildung 10: Veränderung der Selbststeuerungskompetenzen im Zeitverlauf (2. Pilotphase).

Rückschluss auf Auswirkungen des Trainings kann daher nicht gezogen werden.

4. Abschließende Bewertung und Anregungen für zukünftige Trainings

Erstmals bei einer Polizeidienststelle in Deutschland wurde das Heidelberger Kompetenztraining (HKT) als psychoedukatives Verfahren zur Entwicklung mentaler Selbststeuerungskompetenzen und Programm zur Vorbeugung psychischer Überlastungen eingeführt und wissenschaftlich begleitet. Angesichts des Mangels an Studien im Bereich der Gesundheitsförderung bestand und besteht hier die Möglichkeit, die Wirksamkeit der Intervention genau zu untersuchen und basierend auf den Ergebnissen Anpassungen der Maßnahme im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses vorzunehmen.

Ziel war es, die Maßnahme auf ihre Relevanz und Wirksamkeit hinsichtlich der Steigerung der Selbststeuerungskompetenzen und Selbstwirksamkeit der Beamten zu überprüfen. Nach unzureichenden Ergebnissen in der ersten Projektphase wurde

das Konzept überarbeitet und wies infolgedessen positive Ergebnisse auf. Eine Steigerung der Selbststeuerungskompetenzen kann nach Auswertung der Ergebnisse der zweiten Phase bestätigt werden. Dabei sind die Ergebnisse keinesfalls auf alle Personengruppen generalisierbar und das Training wird weiterhin überprüft. Auch eine weitere Anpassung des Trainings auf die Zielgruppen wird erfolgen, da die Polizeibeamten zwar von dem Training profitierten, jedoch weniger hinsichtlich ihrer beruflichen Herausforderungen, was ursprünglich das Ziel der Maßnahme gewesen war. Hier sind weitere Ergebnissteigerungen zu erwarten. Welche Faktoren dazu beitrugen, dass einige der Beamten mehr von der Maßnahme profitierten als andere, konnte anhand der Daten nicht festgestellt werden. Mentaltraining beinhaltet jedoch eher außergewöhnliche Methoden, die nicht jeden Personentyp gleichermaßen ansprechen.

In Bezug auf die Studie kann kritisch eingewandt werden, dass die erhobenen Maße rein subjektiver Natur sind und lediglich die Meinungen der befragten Teilnehmer widerspiegeln. Die Erhebung dieser

psychologischen Maße ist jedoch erforderlich, da Wohlbefinden und Stresserleben schwer objektiv erfassbar und ebenso verfälschungsfähig wie objektive Maße sind. Da eine mentale Stärkung der Teilnehmer angestrebt wird, wird die Vorgehensweise von den Beteiligten als adäquat eingestuft.

Die geringe Rücklaufquote im Folgetest verhinderte eine aussagekräftige Auswertung für den Zeitraum nach 3 bzw. 5 Monaten. Die Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden ermöglichte eine gute Überarbeitung des Trainingskonzepts.

Perspektivisch ist vorgesehen, spezifische Handlungsstrategien mit mentalen Methoden zu kombinieren. Geschulte Ausbildungsleiter können Methoden des Mentaltrainings an den Stellen der Ausbildung einsetzen, an denen die Relevanz und der Nutzen von mentaler Stärkung deutlich werden. Hierdurch wird auch die Nachhaltigkeit der Maßnahmen gestärkt. Zukünftige Auffrischungstrainings einige Wochen nach dem Training sollen ebenfalls auf eine Automatisierung der Nutzung hinwirken. Trainings im Tandem intern/extern haben sich bewährt und werden weiterhin fortgeführt.

Auch bei Herausforderungssituationen wie Präsentationen hat es sich bereits als hilfreich erwiesen, mentale Techniken mit konkreten Präsentationsstrategien zu kombinieren. Bei Einzelpersonen führten diese bei der Prüfungsvorbereitung und bei Leistungstests zum Erfolg. Grundsätzlich sollten jedoch gerade stark belastete Personengruppen durch das Training profitieren, da hier besonders wichtig ist, die eigenen Gedanken und Emotionen zu kontrollieren, aufmerksam zu sein und Handlungsoptionen schnell griffbereit zu haben.

5. Ausblick

Sowohl die Instruktor-Ausbildung als auch das HKT-Training als solches wurden im Jahr 2013 von der Akademie der Polizei Baden-Württemberg als Fortbildungsmaßnahme anerkannt.

Nach der zum 1.1.2014 erfolgten reformbedingten Zusammenlegung der Polizeidirektion Heidelberg mit dem Polizeipräsidium Mannheim wurde das HKT inzwischen mit der neuen Dienstvereinbarung als übergreifendes Element und fester Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) beim PP Mannheim integriert und wird zukünftig allen Mitarbeitern angeboten.

Kontakt:

Thomas.Wuerz@polizei.bwl.de