

I. Spezifisches Profil im bundesweiten Vergleich

Die Sozialpsychologie beschäftigt sich mit dem Denken, Erleben und Verhalten von Menschen in ihrem sozialen Umfeld. Die Arbeits- und Organisationspsychologie beschäftigt sich mit den Voraussetzungen, Bedingungen und Folgen menschlicher Arbeit.

Das Fachgebiet Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie verbindet diese Beschäftigungsfelder und hat das Ziel, auf der Grundlage anwendungsbezogenen sozialpsychologischen Wissens (z.B. über Kommunikation, Gruppenprozesse, soziale Wahrnehmung und soziale Identifikation) und arbeits-, personal- und organisationspsychologischen Wissens (z.B. über Führung, Stress und Gesundheit bei der Arbeit, Organisationsgestaltung, Personalentwicklung und Personalauswahl) einen Beitrag zur menschengerechten und effizienten Gestaltung zentraler polizeilicher Arbeitsfelder zu leisten.

Zu diesen aus psychologischer Sicht zentralen Arbeitsfeldern gehören insbesondere Polizei-Bürger-Interaktionen, Führungskraft-Mitarbeiter-Interaktionen und Interaktionen in Teams. Im Rahmen polizeilicher Interaktionen mit Bürgern soll exzellente Sicherheitsdienstleistung erbracht werden.

Eine zentrale Aufgabe in Führungsinteraktionen ist die Mitarbeitermotivation. Polizeiliche Teams müssen effektiv zusammenarbeiten. Welche Voraussetzungen müssen geschaffen werden, damit diese Arbeitsaufgaben erfolgreich bewältigt werden können? Welche Arbeitsbedingungen sind förderlich, welche hinderlich? Wie können Ziele, Bedürfnisse und Interessen von Polizeiorganisationen, Führungspersonen, Mitarbeitern und Bürgern berücksichtigt und ausgelotet werden? Die Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie beschäftigt sich mit diesen Fragen, untersucht mögliche Wirkzusammenhänge und bietet praxisrelevante Strategien und Konzepte. Zielgrößen dabei sind die Verbesserung von Arbeitsergebnissen, die Erhöhung von Zufriedenheit, Motivation, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Organisationsmitglieder und die Erhöhung der Servicezufriedenheit der Bürger. Diese Strategien umfassen sowohl personenbezogene Interventionen wie z.B. psychologische Personalauswahl, Leistungsbeurteilung, Potenzialbeurteilung, Training sozialer und emotionaler Kompetenzen, als auch organisationsbezogene Interventionen wie z.B. Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Organisationsklimas, des polizeilichen Dienstleistungsklimas, der Fehlerkultur und der menschengerechten Arbeits- und Aufgabengestaltung.

2 Forschung

Forschungsaufgaben

Im Mittelpunkt der Forschung des Fachgebietes Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie stehen die aus psychologischer Sicht zentralen polizeilichen Arbeitsfelder Polizei-Bürger-Interaktionen, Führungskraft-Mitarbeiter-Interaktionen und Interaktionen in Teams.

Fortführung bestehender Forschungsansätze

Im Forschungsschwerpunkt "Emotionsarbeit in Dienstleistungsberufen" widmet sich das Fachgebiet der Untersuchung des Zusammenhangs von Emotionen in der Arbeit und deren Wirkung auf Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter, der Effizienz von Arbeitsprozessen und der Wahrnehmung von Dienstleistungsqualität. Hierzu wurde in einer Forschungsk Kooperation mit der Polizei in Niedersachsen Emotionsregulation von Polizeibeamten in Interaktionen und die Wirkung auf Bürgerzufriedenheit untersucht. In einem durch das BMBF und den Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt werden derzeit solche emotionsregulatorischen Prozesse in „einfachen“ Dienstleistungsberufen (z.B. im Gesundheitsbereich und im Einzelhandel) untersucht. Erkenntnisse aus diesem Projekt sollen auch auf den Polizeikontext übertragen werden.

Im Forschungsschwerpunkt „Emotionen in Führungsinteraktionen und bei der Teamarbeit“ sollen insbesondere die Rolle von Regeln im Umgang mit Emotionen (z.B. der Regel, dass Führungskräfte ihre negativen Emotionen in Führungsinteraktionen unterdrücken sollen), die Rolle emotionaler Kompetenzen in sozialen Interaktionen und die ansteckende Wirkung von ausgedrückten Emotionen in der Teamarbeit und in Organisationen untersucht werden.

In einem durch das BMBF und den Europäischen Sozialfonds geförderten Verbundprojekt „Frauen in Spitzenpositionen“ widmet sich das Fachgebiet, hier gemeinsam mit der TU Dortmund, der Untersuchung eines Rahmenmodells für Karriereerfolg und trägt somit dazu bei, Führungspositionen für hochqualifizierte Frauen in der Polizei und der Wirtschaft attraktiver zu machen und Personalstrukturen zukunftsfähig zu gestalten. Durch Forschung und Praxistransfer werden Lösungsansätze für eine integrierte Personalarbeit entwickelt.

Zukünftige Entwicklungen im Forschungsfeld

Weitere Forschungsprojekte aus dem Themenkreis der Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie sollen aus der Kooperation mit anderen Mitgliedern der DHPol, den Länderpolizeien und möglichen Drittmittelangeboten entstehen.

Notwendigkeit des Forschungsschwerpunkts

Psychologische Aspekte stellen eine wesentliche Dimension polizeilichen Führungshandelns dar.

Die Themenschwerpunkte Polizei-Bürger-Interaktionen, Führungskraft-Mitarbeiter-Interaktionen und Interaktionen in Teams stellen die, aus psychologischer Sicht, zentralen polizeilichen Arbeitsfelder dar.

Drittmittelforschung

Derzeit führt das Fachgebiet zwei Verbundprojekte durch, die durch das BMBF sowie den Europäischen Sozialfonds gefördert werden.

Dies ist zum einen das Projekt „Berufe im Schatten“, in dem Ursachen und Rahmenbedingungen von Wertschätzung in einfachen Dienstleistungsberufen untersucht werden.

Und zum anderen das Projekt „Frauen in Spitzenpositionen“, in dem ein Rahmenmodell für Karriereerfolg untersucht wird und Führungspositionen für hochqualifizierte Frauen in der Polizei und der Wirtschaft attraktiver gestaltet.

3. Lehre

Derzeitige Aufgaben in der Lehre

Das Fachgebiet ist in der Lehre an folgenden Studiengängen/Lehrangeboten beteiligt:

- Masterstudiengang "Öffentliche Verwaltung - Polizeimanagement"
- Studienkurs als Einführungsweiterbildung für Laufbahnbewerber mit zweitem juristischen Staatsexamen

Die Lehraufgaben ergeben sich aus den genannten Studiengängen in Verbindung mit dem Lehrkonzept der Hochschule, das eine Vielzahl unterschiedlicher, aktivierender Veranstaltungsformen, vorzugsweise in Kleingruppen, vorsieht. Aus dem Curriculum des ersten Studienjahres ergeben sich Lehraufgaben zu den Themenbereichen:

- Organisationskultur (Modul 13 - Management in der Polizei)
- Subjektive und objektive Sicherheit als Planungsgröße (Modul 14 - Kriminalität - Phänomen und Intervention I)
- Geiselnahmen, Entführungen, Erpressungen (Modul 16 - Kriminalität - Phänomen und Intervention III)

Hier ergeben sich folgende Lehrschwerpunkte:

Modul 13: "Management in der Polizei" (Lehrveranstaltung Organisationslehre und Personalmanagement: insgesamt 53 LVS, Vorlesungen, Seminare und Fallarbeiten in den Gebieten: Organisationskultur/Klima, -Personalbeurteilung, -Personalauswahl)

Modul 14: "Kriminalität - Phänomen und Intervention I" (Lehrveranstaltung Subjektive und objektive Sicherheit als Planungsgröße und Kriminalprävention als gesamtgesellschaftliche Aufgabe: insgesamt 18 LVS, Vorlesung, Seminar und Podiumsdiskussion mit Fachreferenten in den Gebieten: Subjektive Sicherheit aus psychologischer Sicht, Mess- und Erhebungsproblematik Subjektive Sicherheit und Kriminalitätsfurcht, Bürgerbefragungen, Evaluation "Freiwilliger Ordnungs- und Streifendienst")

Modul 16: "Kriminalität – Phänomen und Intervention III" (Lehrveranstaltung Besondere Stressbelastungen sowie Täter und Opfer in herausragenden Einsatzlagen, Seminar zusammen mit den Fachgebieten 8, 9 und 10.)

Das Fachgebiet wirkt bei der inhaltlichen, methodischen und organisatorischen Weiterentwicklung des Masterstudiengangs „Öffentliche Verwaltung - Polizeimanagement“ mit.

Lehrleistungen des Fachgebietes insgesamt

Die Lehrverpflichtung für den Inhaber/ die Inhaberin der Professur beträgt 9 Wochenstunden.

Die Lehrverpflichtung für Lehrkräfte für besondere Aufgaben beträgt 13 Wochenstunden

Die Lehrverpflichtung für wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen - unbefristet, BAT IIa - Ib/A 13 - A 15 - beträgt 13 Wochenstunden.

Die Lehrverpflichtung für wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen - befristet, BAT IIa (Qualifizierungsstelle) - beträgt 4 Wochenstunden.

Lehrleistung/Studienjahr

LVS = Lehrveranstaltungsstunden

Lehre im Studiengang/Studienkurs:	550	LVS
Fortbildung national:	88	LVS
Fortbildung international (z.B. CEPOL-Seminar = Seminar im Rahmen des Netzwerkes der europäischen Polizeihochschulen und – Akademien):	40	LVS

Studiengang/Studienkurs

Fortbildung

Das Fachgebiet ist mit der Planung und Durchführung von regelmäßig wiederkehrenden Seminaren, im Rahmen des jährlichen Fortbildungsprogramms, an der Fortbildung beteiligt.

Bisher wurden hier folgende Seminare angeboten:

- Psychische Belastungen im Polizeidienst
- Fit für internationale Zusammenarbeit
- Demographischer Wandel in der Polizei
- Führung als Interaktion

Prüfungen

Das Curriculum des Masterstudiengangs sieht mündliche und schriftliche Modulprüfungen für ca. 150 Studierende vor, die im Rahmen der Module auch gemeinsam mit anderen Fachgebieten durchgeführt werden. Das Fachgebiet betreut Masterarbeiten und nimmt an der mündlichen Masterprüfung teil.

Die Masterarbeiten im Fachgebiet orientieren sich an den Forschungsschwerpunkten des Fachgebiets.

Unter anderem wurden Masterarbeiten zu den Themen Führungskraft-Mitarbeiter-Interaktionen, Emotionale Kompetenz von Führungskräften, Emotionsarbeit von Führungskräften sowie Mitarbeitern der Polizei in Interaktionen mit Dritten, Führungsklima, Dienstleistungsklima, Frauen in Führungspositionen bei der Polizei sowie Stressbewältigung in extremen Einsatzsituationen bearbeitet.

Künftige Aufgaben in der Lehre

Aus der ersten Curriculumsrevision ergeben sich Lehraufgaben zu den Themenbereichen:

- Organisationskultur (Modul 13 - Management in der Polizei)
- Geiselnahmen, Entführungen, Erpressungen (Modul 16 - Kriminalität - Phänomen und Intervention III)

4. Dienstleistungen

Insbesondere im Rahmen der oben dargestellten Forschungsaufgaben und Kooperationen werden durch das Fachgebiet Vorträge, Gutachten, Dienststellen- und Politikberatung und die Mitwirkung an Forschungsprojekten durchgeführt.

Ein Beispiel hierfür ist die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen in Polizeibehörden.

5. Aufgaben außerhalb der Hochschule

Fachgutachten und Expertenkommissionen

Folgende Aufgaben außerhalb der DHPol werden durch die Fachgebietsleiterin durchgeführt:

- Mitglied der BMBF Expertenkommissionen "Sicherheitsforschung" und "Dienstleistungsfacharbeit"
- Gutachtertätigkeiten für den DAAD
- Gutachtertätigkeiten für Berufungskommissionen zur Besetzung von Professuren
- Mitglied im wissenschaftlichen Beirat der tivian Gesellschaft für Evaluation

Ebenso werden folgende Beratungstätigkeiten und Trainings durch die Fachgebietsleiterin getätigt:

Bereiche: Personalauswahl, Leistungsbeurteilung am Arbeitsplatz, Motivation in Organisationen, Arbeitsanalyse, Stress am Arbeitsplatz, Unfallgefahr, Gesundheitsmanagement, Arbeitsgestaltung, Mitarbeiterbefragungen, Führungskompetenzen, Internationale Zusammenarbeit, Interkulturelle Kompetenz, Emotionale Kompetenzen

Klienten: Bildungsinstitut der Polizei, Hann. Münden; MAN, Salzgitter; Niedersächsisches Innenministerium, Hannover; Polizeiführungsakademie, Münster; Bischöfliches Generalvikariat Trier, tivian GmbH, Hürth