

Forschungskonzept und Fragebogen zur **FIT**-Studie

Fördernisse und **H**indernisse bei der persönlichen Karriereentwicklung von Frauen und Männern in der Polizei NRW

Kontakt

Prof. Dr. Andrea Fischbach
Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie
Deutsche Hochschule der Polizei, Münster
Zum Roten Berge 18-24
48165 Münster
FIT@dhpol.de

Konzeptualisierung des Forschungsmodells

Im Forschungsprojekt soll die Frage beantwortet werden, welche Fördernisse und Hindernisse auf Organisations-, Führungs- und Aufgabengestaltungsebene für die Realisierung von Karrieren in der Polizei existieren. Daraus können Erkenntnisse über wirksamen Maßnahmen der Förderung der Karrieren von Frauen in der Polizei abgeleitet werden. Auf Grundlage des Modells Inklusiver Führung (Ferdman, 2014) soll das Ausmaß Inklusiver Führung und die Effekte Inklusiver Führung auf die Karriereentwicklung der bislang unterrepräsentierten Frauen in Führungspositionen der Polizei empirisch untersucht werden. Inklusive Führung ist der Fokus organisationalen Handelns auf Gleichbehandlung aller Organisationsangehörigen unabhängig von Unterschieden im Geschlecht, der Herkunft, der sexuellen Orientierung, des Qualifikationshintergrundes, des Status, der Funktion oder anderen Unterscheidungsmerkmalen und die Würdigung dieser Unterschiedlichkeit als zentrale Ressource für organisationalen Erfolg (Ferdman, 2014). In Abbildung 1 ist die Ebenen des organisationalen Handelns Inklusiver Führung und die Ebene der geteilten und individuellen Erfahrung von Inklusion in der Organisation dargestellt.

Abbildung 1: Modell Inklusiver Führung auf der Ebene des organisationalen Handelns mit einem Fokus auf Gleichbehandlung und Wertschätzung bei Unterschiedlichkeit und auf der Ebene der geteilten und individuellen Erfahrungen von Inklusion der Organisationsangehörigen.

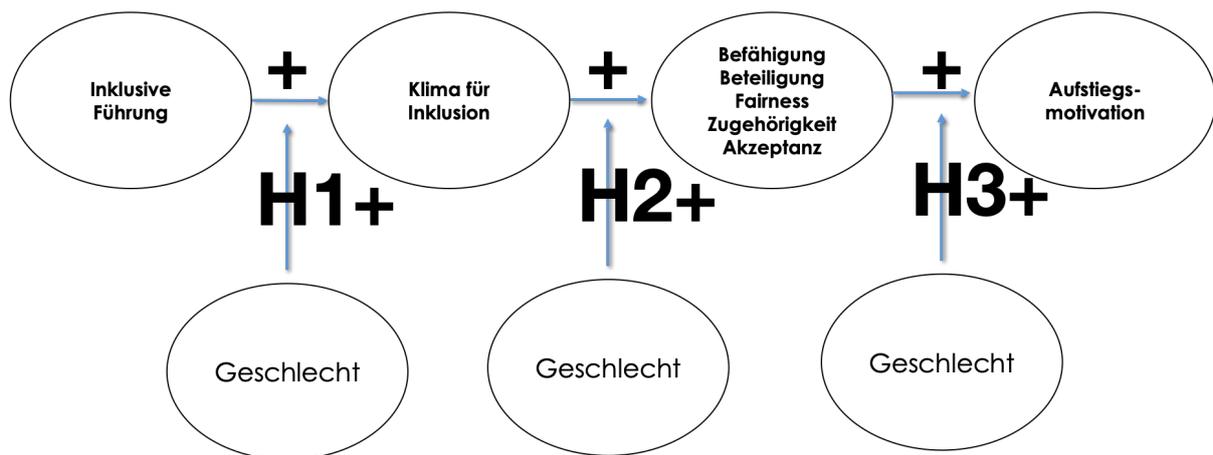


Inklusion in der Organisation zeigt sich im Fokus auf Gleichbehandlung und Würdigung von Vielfalt a) bei organisationalen Richtlinien, Praktiken und Verfahren, b) bei der Mitarbeitendenführung, und c) bei der Gestaltung der Arbeits- und Aufgabenbedingungen. Inklusive Führung fördert d) geteilte Wahrnehmung der Organisationsmitglieder von Inklusion in der Organisation

(das Klima für Inklusion, Nishii, 2013) und in Folge e) die Befähigung und die Beteiligung aller Organisationsmitglieder am Organisationsgeschehen unabhängig von Unterscheidungsmerkmalen, und f) das individuelle Erleben von Fairness, Zugehörigkeit und Akzeptanz in der Organisation (Edmondson, 2019).

Die zentrale Forschungshypothese in der FIT-Studie lautet, dass Inklusiver Führung in der Polizei, die geteilten Erfahrungen der Beschäftigten von Inklusiver Führung (das Klima für Inklusion) und das geteilte und individuelle Erleben von Inklusion (Befähigung, Beteiligung, Fairness, Zugehörigkeit und Akzeptanz) einen positiven Effekt auf die Karriereverläufe von Frauen in der Polizei hat, weil dieser Wirkprozess die Aufstiegs motivation von Frauen in der Polizei fördert (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Forschungsmodell auf Organisationsebene über Geschlechtseffekte im Zusammenhang von Inklusiver Führung, einem Klima für Inklusion und der geteilten und individuellen Erfahrung von Inklusion auf die Aufstiegs motivation.



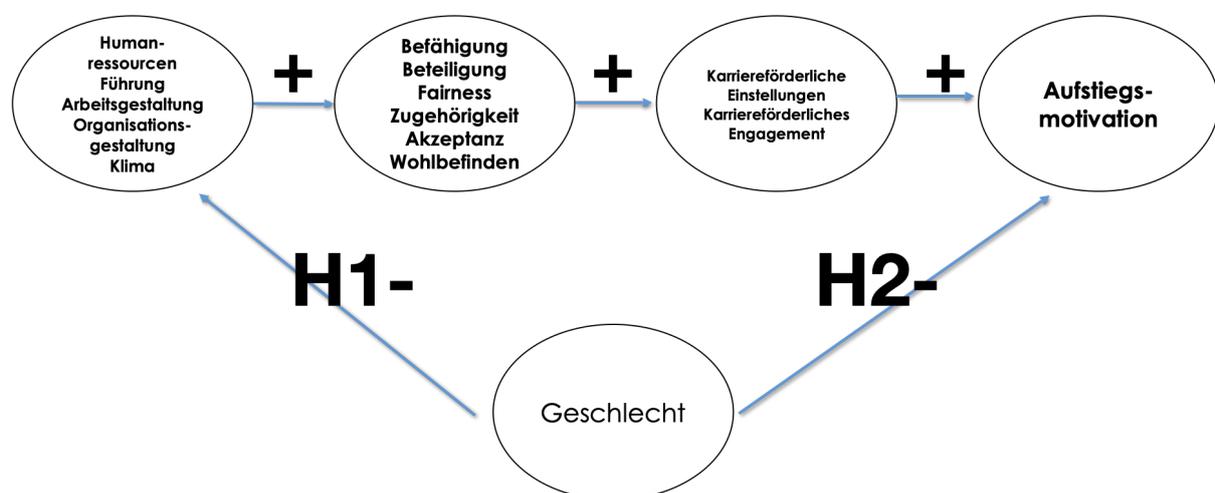
Während Männern unabhängig von Inklusiver Führung Befähigung, Beteiligung, Fairness, Zugehörigkeit und Akzeptanz in der Polizei und in polizeilichen Führungsfunktionen erleben und somit unabhängig von Inklusiver Führung Aufstiegs motivation erleben, ist für Frauen ein Mangel an Inklusiver Führung mit geringerem Erleben von Befähigung, Beteiligung, Fairness, Zugehörigkeit und Akzeptanz verbunden, der in Folge die Aufstiegs motivation von Frauen reduziert.

Forschung zeigt, dass Inklusionserfahrungen zu einer stärkeren Beteiligung am Organisationsgeschehen und zu mehr Arbeitsengagement von bislang unterrepräsentierten Gruppenangehörigen beiträgt (Nishii, 2013). Daher wird im Modell postuliert, dass die Effekte Inklusiver Führung besonders stark und positiv für Frauen im Vergleich zu Männern wirken (H1, H2 und H3). Das heißt, Frauen als Angehörige einer Minderheit in Führungsfunktionen der Polizei

können im Vergleich zu Männern stärker von Inklusiver Führung profitieren, weil Inklusiver Führung Defizite in der bisherigen Inklusionserfahrung von Frauen (die Erfahrung von Befähigung, Beteiligung, Fairness, Zugehörigkeit und Akzeptanz) ausgleicht, die in dieser Form für Männer als Angehörige der Mehrheit in Führungsfunktionen der Polizei nicht bestehen. Damit sollte Inklusiver Führung besonders Inklusionserfahrungen von Frauen und in Folge die Aufstiegsmotivation von Frauen positiv verstärken.

Das in Abbildung 2 dargestellte Forschungsmodell untersucht organisationsbezogene Effekte auf die Aufstiegsmotivation von Frauen in der Polizei auf der Ebene von Organisationseinheiten (Dienststellen und Behörden). Der dort postulierte Zusammenhang von Inklusionserfahrung und Aufstiegsmotivation soll in einem psychologischen Wirkmodell auf Personenebene im Detail überprüft werden (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Forschungsmodell auf Personenebene über Geschlechtseffekte im Zusammenhang von Karriereförderlichen Bedingungen (Humanressourcen, Führung, Arbeitsgestaltungsmerkmalen, Organisationsgestaltungsmerkmale und Klima) und Aufstiegsmotivation, der über Inklusionserfahrungen (Befähigung, Beteiligung, Fairness, Zugehörigkeit, Akzeptanz und Wohlbefinden) und karriereförderliche Einstellungen und ein karriereförderliches Engagement vermittelt wird.



Das Modell postuliert, dass karriereförderliche Bedingungen (günstige Humanressourcen, karriereförderliche Führung, karriereförderliche Organisationsgestaltung und eine befähigende Arbeitsgestaltung) die karriereförderlichen Einstellungen und das karriereförderliche Engagement der Mitarbeitenden und in Folge ihre Aufstiegsmotivation fördern.

Im Rahmen des FIT-Projektes postulieren wir auf Personenebene, dass Frauen im Vergleich zu Männern mehr Barrieren der persönlichen Karriereentwicklung erfahren (H1) und deshalb (vermittelt über den oben dargestellten Zusammenhang von karriereförderlichen Bedingungen, Inklusionserleben und karrierebezogenen Einstellungen und karriereförderlichem Verhalten) eine geringere Aufstiegsmotivation als Männer haben (H2).

Zu den Barrieren der persönlichen Karriereentwicklung zählen Ausfallzeiten aufgrund von Schwangerschaft und Erziehungszeiten, Teilzeittätigkeit und Vereinbarkeitsprobleme bei Sorgeverantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige, die zu geringeren Ausprägungen in Humanressourcen bei Frauen im Vergleich Männern führen (H1a). Eine weitere Barriere ist ein Mangel karriereförderlicher Führung (H1b), der nur bei Frauen, nicht aber bei Männern mit geringerem Karriereerfolg zusammenhängt (Fischbach et al. 2014). Die dritte Barriere betrifft die Arbeitsgestaltung. Hier nehmen wir an, dass Frauen (vermittelt über geringere Ausprägungen in den Humanressourcen) im Vergleich zu Männern, in ihrem Karriereverlauf Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten nachgehen, die durch eine geringere strukturelle Befähigung charakterisiert sind (H1c). Die vierte Barriere betrifft karriereförderliche Organisationsgestaltungsmerkmale, die für Frauen ungünstiger ausgeprägt sind als für Männer, z.B. bei Ausfallzeiten aufgrund von Schwangerschaft, Geburt und Erziehungszeiten, Vereinbarkeitsproblemen aufgrund von Sorgetätigkeiten, Teilzeittätigkeit und Unterrepräsentanz in bestimmten Aufgabenbereichen und höherwertigen Funktionen. Die letzte Barriere betrifft das generelle Klima für die spezifischen Belange von Frauen in ihrer Karriereentwicklung, z.B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Geringere Ausprägungen in Fördernissen der persönlichen Karriereentwicklung führen somit zu geringeren Ausprägungen in Inklusionserfahrungen und Wohlbefinden, karriereförderlichen Einstellungen, im persönlichen karriereförderlichen Engagement und in Folge in der Aufstiegsmotivation von Frauen.

Implikationen für die Förderung von Gleichstellung

Aus dem Modell können wichtige Hinweise für die Förderung der Aufstiegsmotivation bei Frauen abgeleitet werden. Systematische Barrieren in den Humanressourcen müssen identifiziert und abgebaut werden, und Führende müssen für die karriereförderliche und befähigende Führung von Frauen sensibilisiert werden. Darüber hinaus müssen Frauen (möglicherweise besonders diejenigen, die in Teilzeit beschäftigt sind und/oder nach längeren Erziehungszeiten in den Dienst zurückkehren) Möglichkeiten der strukturellen Befähigung über entsprechende Arbeitsgestaltung erhalten. Darüber hinaus können im Forschungsprojekt die Organisationsgestaltungsmerkmale für Inklusion identifiziert werden, die in besonderer Weise positiv auf das Inklusionserleben von Frauen in der Polizei Einfluss nehmen. Neben den

karrierebezogenen Effekten (eine Stärkung der karriereförderlichen Einstellungen und des karriereförderlichen Engagements und in Folge der Aufstiegsmotivation von Frauen) ist das positive Arbeitserleben von Frauen und Männern in der Polizei unabhängig vom Verlauf der (vertikalen) Karriereentwicklung ein wichtiger Indikator für die Arbeitsgesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden und für die Leistungsfähigkeit der Organisation insgesamt. So können aus dem FIT-Projekt wichtige Informationen zur Förderung von Inklusion und Diversität in den Behörden der Polizei abgeleitet werden. Es können die Organisationsgestaltungs-kriterien für Inklusion identifiziert werden, die in besonderer Weise positiv auf das Klima für Inklusion, persönliche Entwicklung und Geschlechtsdiversität auf allen Führungsebenen beiträgt. Neben der Stärkung der Leistungsfähigkeit ist ein positives Klima für Inklusion aber auch ein Wert „an sich“, der eine gerechte Organisationsgestaltung und Geschlechtergerechtigkeit in der Organisation anzeigt.

Forschungsmethodik

Untersuchungsvariablen

Das Forschungsmodell betrachtet auf der Personenebene Karriereförderliche Bedingungen, ihre Effekte auf die Arbeitserfahrungen der Beschäftigten und die darauffolgenden Konsequenzen für die Aufstiegsmotivation von Männern und Frauen in der Polizei (siehe Abbildung 3). Ein besonderer Schwerpunkt der Untersuchung liegt auf Inklusiver Führung und der Wirkung Inklusiver Führung auf Aufstiegsmotivation auf der Organisationsebene (siehe Abbildung 2). Inklusive Führung zeigt sich auf der Ebene des organisationalen Handelns und auf der Ebene der geteilten und individuellen Erfahrungen (siehe Abbildung 1). Auf organisationaler Handlungsebene zeigt sich Inklusive Führung in den organisationalen Richtlinien, Praktiken und Verfahren, der Mitarbeitenden Führung und in der Gestaltung von Arbeits- und Aufgabenbedingungen. Auf der Ebene der geteilten Erfahrungen zeigt sich Inklusive Führung in einem starken positiven Klima für Inklusion (die Wahrnehmung von Gleichbehandlung und Würdigung von Unterschiedlichkeit in der Organisation) und auf der Ebene der individuellen Erfahrungen zeigt sich Inklusive Führung im Erleben von Fairness, Zugehörigkeit und Akzeptanz. Dabei sollen Unterschiede in der Aufstiegsmotivation von Männern und Frauen der Polizei durch Unterschiede in den karriereförderlichen Bedingungen und ihrer Wirkung auf geteilte Arbeitserfahrungen erklärt werden können (siehe Abbildung 3) und der Effekt der Inklusiven Führung auf die Aufstiegsmotivation besonders stark für Frauen ausgeprägt sein (siehe Abbildung 2). Da die Untersuchung im Längsschnitt durchgeführt wird, können die postulierten Geschlechtseffekte, die kausalen Beziehungen und die vermittelnden Effekte von Karriereförderlichen Bedingungen, Arbeitserfahrungen und Aufstiegsmotivation empirisch überprüft werden. In der folgenden Tabelle sind die Untersuchungsvariablen

des FIT-Projekts zur Überprüfung des Forschungsmodells (siehe Abbildung 1, 2 und 3) zusammenfassend dargestellt.

Tabelle 1: Untersuchungsvariablen des FIT-Projekts zur Überprüfung des Forschungsmodells

Karriereförderliche Bedingungen	Effekte auf Arbeitserfahrungen	Konsequenzen für die Aufstiegsmotivation
Humanressourcen Seniorität Beschäftigungsumfang Beschäftigungskontinuität Objektiver Karriereerfolg Beurteilungsergebnisse (ggf. durch die Personalabteilung erhoben) Teilnahme an Fördermaßnahmen Leistung, Befähigung und FIT (Vorgesetztenurteile) Führung Karriereförderliche Führung Befähigende Führung Arbeitsgestaltung Strukturelle Befähigung Organisationsgestaltung Inklusive Führung Klima Klima für Inklusion	Befähigung und Beteiligung Psychologisches Empowerment Fairness Beurteilungszufriedenheit Zugehörigkeit und Akzeptanz PE-FIT Psychologische Sicherheit Wohlbefinden Burnout Arbeitsengagement	Karriereförderliche Einstellungen Subjektive Karrierezufriedenheit Bewerbungsbezogene Selbstwirksamkeit Karriereförderliches Engagement Job Crafting Aufstiegsmotivation Karriereabsicht

Befragungsteilnehmende

Zur Befragung werden alle Polizeibeschäftigten (in IM, LOB, KPB) inklusive Verwaltungsbeamte und Regierungsbeschäftigte eingeladen. In einem Einladungsschreiben wird das Projekt und der Ablauf vorgestellt und dafür geworben. Das Einladungsschreiben enthält den Link zu der Befragung, so dass ein direkter Zugang für alle ermöglicht wird. Für die Beschäftigten, die in Elternzeit/Beurlaubung sind, werden die Sachbearbeiter/innen in den Personalstellen herangezogen. Für diesen Personenkreis wird eine elektronische Postkarte mit einem QR-Code und einem Link zur Befragung erstellt. Diese soll parallel über die Personalstellen, die jeweiligen Vorgesetzten und ggf. auch die Gleichstellungsbeauftragten – auch niederschwellig ggf. per Mobiltelefon – gestreut werden, um möglichst viele Personen zu erreichen. Falls keine elektronische Erreichbarkeit besteht, müsste die Postkarte ausgedruckt und analog verschickt werden. Für die Bearbeitung des Fragebogens sollten die Teilnehmenden 30 bis maximal 45 Minuten Zeit

einplanen. Dabei kann die Beantwortung der Fragen jederzeit unterbrochen werden, sofern die Beantwortung am gleichen Rechner fortgesetzt wird.

Befragung der direkten Führungskraft

Um die Aussagekraft der Befragung sicher zu stellen, werden die Mitarbeitenden gebeten, ihre direkten Führungskräfte zu einer kurzen Beurteilung ihrer Leistungsfähigkeit einzuladen. So können die Selbstbeschreibungsergebnisse durch eine objektive Beschreibung der Fähigkeiten und Potenziale der Befragungsteilnehmenden ergänzt werden. Die direkten Führungskräfte werden von den Befragten selbst zu einer entsprechenden Einschätzung eingeladen. Die Teilnehmenden werden gebeten die E-Mail-Adresse ihrer direkten Führungskraft sowie ihre eigene E-Mail-Adresse anzugeben. Anschließend wird eine Einladungs-E-mail mit einem LINK an die Führungskraft verschickt. Direkt nach dem Versenden der Einladung, werden alle E-Mail-Adressen automatisch gelöscht und können somit zu keinem Zeitpunkt eingesehen werden. Die Führungskraft kann dann über diesen LINK die Eingabe der Leistungseinschätzung durchführen. Dieser Datensatz kann dann über den generierten LINK mit den Befragungsergebnissen zusammengeführt werden. Es ist zu jeder Zeit völlig ausgeschlossen, dass die Führungskräfte Zugang oder Informationen über die Antworten der Befragten erhält. Ebenfalls ist es zu jeder Zeit ausgeschlossen, dass die Befragten Informationen über die Antworten der Führungskraft erhalten. Für die Bearbeitung des Fragebogens zu ihren Mitarbeitenden sollten die Führungskräfte ca. 5 Minuten Zeit einplanen. Dabei kann die Beantwortung der Fragen jederzeit unterbrochen werden, sofern die Beantwortung am gleichen Rechner fortgesetzt wird.

Datenschutzkonzept und Barrierefreiheit

In der Befragung werden personenbezogene und organisationsbezogene Daten erhoben. Durch die Wiederholung der Befragung zu zwei weiteren Messzeitpunkten (jeweils nach einer Beurteilungsrunde) können die kausalen Effekte empirisch überprüft werden. Der Fragebogen soll an die Mitarbeitenden per online-LINK versendet werden, die Teilnahme ist freiwillig und anonym. Eine Zuordnung von Antworten zu Mitarbeitenden, ihren Führungskräften oder Dienststellen oder Behörden ist zu jeder Zeit ausgeschlossen. Die Daten werden auf einem Sicherheitsserver des Fachgebietes 1.4 der DHPol gespeichert auf den ausschließlich die Projektleiterin und ihre wissenschaftlichen Mitarbeitenden Zugriff haben. Die Befragungsteilnehmenden generieren einen Befragungsschlüssel, der die Zusammenführung einzelner Befragungsteile (Antworten im Fragebogen zu den geplanten längsschnittlichen Erhebungszeitpunkten t1, t2 und t3, Leistungsbeurteilung der direkten Führungskraft) ermöglicht. Dieser Schlüssel ist nur den Befragungsteilnehmenden bekannt und kann von ihnen mithilfe einer Generierungsregel jederzeit leicht rekonstruiert werden. Gruppenbezogene Auswertungen (z.B. nach Geschlecht, Beschäftigungsgruppe,

Besoldungsgruppe oder Alter) werden nur für ausreichend große Gruppen dargestellt, so dass die Anonymität der Befragungsteilnehmenden auch bei solchen Ergebnisdarstellungen jederzeit gewährleistet werden kann. Die Auswertung nach Behörden erfolgt ausschließlich nach einem per Zufall jeder Behörde zugeteilten Kodierungsschlüssel. Es ist damit jederzeit völlig ausgeschlossen, auf Grundlage einzelner Ergebnisse Rückschlüsse auf eine bestimmte Behörde oder bestimmte Führungspersonen treffen zu können. Die Angabe zur Behörde dient nur dem Zweck, Gemeinsamkeiten in Antworten einer Behörde und Unterschiede in den Antworten zwischen Behörden zu analysieren um die Effekte von Organisationsgestaltung und den geteilten Erfahrungen ihrer Organisationsangehörigen zu beobachten und zu beschreiben. Die Daten werden für wissenschaftliche Publikationen genutzt und dazu gespeichert. Die Daten werden für keine anderen Zwecke als die der Berichterstellung im Rahmen des Projektes und für die wissenschaftlichen Publikationen genutzt. Die Barrierefreiheit bei der Fragebogenbearbeitung wird sichergestellt. Die Polizei NRW und Ihre Vertreterinnen und Vertreter haben zu keinem Zeitpunkt Einblick in die erhobenen Daten. Die Ergebnisse werden nur in aggregierter Form für ausreichend große Gruppengrößen und nur in anonymisierter Form bezüglich der Behörden berichtet.