



IPK Symposium

FHöV NRW, Abteilung Köln, 10. Nov. 2015

Cop Culture

The Next Generation

**Polizeirat Dr. Carsten Dübbers
FHöV NRW**



Disposition

- ✓ Generation Y
- ✓ Ausgangsmaterial
- ✓ Veränderte Einstellungsbedingungen bei der
Polizei NRW
- ✓ Herkunftsmilieus von Polizeibeamten
- ✓ Forschungsansatz und theoretisches Konstrukt
- ✓ Veränderungen in der Kultur der Polizei
- ✓ Schlussfolgerungen
- ✓ Fazit und Ausblick



Generation Y bei der Polizei

1. Positiver Zukunftsblick
2. Motiviert und Leistungsorientiert sowohl im Bezug auf den Beruf, als auch auf Familie und Freizeit (oft verwechselt mit „Jobdenken“)
3. Ablehnung „spaßfreier Aktivitäten“
4. Hoher Stellenwert der Familie



Generation Y bei der Polizei

5. Hedonismus, Individualisierung (kein Bier mehr nach der Schicht, keine Kollegialität „um jeden Preis“)
6. „Why“ – alles hinterfragen, flache Hierarchien, geringe Akzeptanz von Regeln
7. Vernetzt und Online



Empirisches Ausgangsmaterial



Untersuchungen zur Cop-Culture in Köln

- POLIS Studie 2002
- Masterarbeit DHPol 2009
- Projekt *nachGEfragt* 2011



POLIS-Studie, Juli 2002

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen (Auszug)

Der ständige Umgang mit Kriminalität,
die hohe Arbeitsbelastung,
der Mangel an Beachtung,
die Distanz zur Führung und
die Kohäsion der Dienstgruppe
begünstigen polizeiliches Fehlverhalten und behindern dessen
Aufklärung.



Masterarbeit 2009

- Im Verhältnis zur POLIS-Studie konnte in der Wahrnehmung und Einschätzung der Teilnehmer in der Kölner PI Mitte u.a.
 - abnehmender Korpsgeist
 - größere Handlungssicherheit
 - abnehmender Chauvinismus
 - höhere Wertigkeit von Prävention
 - größere Bürgernähe
 - professionellere Polizeiarbeit

festgestellt werden.



Masterarbeit 2009

- Im Verhältnis zur POLIS-Studie konnte in der Wahrnehmung und Einschätzung der Teilnehmer in der Kölner PI Mitte u.a.
 - abnehmender Teamgeist
 - geringeres Zugehörigkeitsgefühl
- festgestellt werden.



nachGEfragt 2011

- Fragebogen mit 150 Fragen
- 6 Wochen bis zum 16.01.2011



nachGEfragt

**Meinungsumfrage in der
Direktion GE**

"Wir sind GEfragt...."

Start: online, 06.12.2010

Infos: Startseite PP Köln (Projekt "nachGEfragt")





Forschungsfrage: Welcher Faktor hat den größten Einfluss auf die Polizistenkultur:





Überlegungen zum Herkunftsmilieu: Veränderte Einstellungs- bedingungen bei der Polizei NRW



Veränderte Einstellungsbedingungen bei der Polizei NRW

Jahrgänge	Voraussetzungen
bis 1964	Volksschulabschluss
1964-ca. 1980	Hauptschulabschluss
1980-2001	Realschulabschluss
seit 1994	(Fach-)Hochschulreife (Einstellung direkt in den gehobenen Polizeivollzugsdienst)



Säulenmodell der Polizei NRW

Säule	Voraussetzungen
Säule I	Einstellung in den mittleren Dienst. Prüfungsfreier Aufstieg möglich bis Polizeihauptkommissar A 11. <ul style="list-style-type: none">• Keine Führungsfunktionen• Keine weiteren Aufstiegsmöglichkeiten
Säule II	Einstellung in den mittleren Dienst. Aufstieg in den gehobenen Dienst durch FHÖV (zunächst Diplom, nun Bachelor). <ul style="list-style-type: none">• Funktionen bis A 13 Erster Polizei/Kriminalhauptkommissar möglich• Aufstieg in den höheren Dienst möglich
Säule III	Einstellung in den gehobenen Dienst mit (Fach-)Abitur. <ul style="list-style-type: none">• Funktionen bis A 13 Erster Polizei/Kriminalhauptkommissar möglich• Aufstieg in den höheren Dienst möglich



Säulenmodell der Polizei NRW

Säule	Voraussetzungen
Säule I	Einstellung in den mittleren Dienst. Prüfungsfreier Aufstieg möglich bis Polizeihauptkommissar A 11. <ul style="list-style-type: none">• Keine Führungsfunktionen• Keine weiteren Aufstiegsmöglichkeiten
Säule II	Einstellung in den mittleren Dienst. Aufstieg in den gehobenen Dienst durch FHÖV (zunächst Diplom, nun Bachelor). <ul style="list-style-type: none">• Funktionen bis A 13 Erster Polizei/Kriminalhauptkommissar möglich• Aufstieg in den höheren Dienst möglich
Säule III	Einstellung in den gehobenen Dienst mit (Fach-)Abitur. <ul style="list-style-type: none">• Funktionen bis A 13 Erster Polizei/Kriminalhauptkommissar möglich• Aufstieg in den höheren Dienst möglich

Generation Y (nicht alle)



Veränderte Einstellungsbedingungen bei der Polizei NRW

Anteil der Bildungsabschlüsse im Personalbestand Polizei NRW			
	Volks- und Hauptschüler	Realschüler	Gymnasiasten
1960	79%	19,60%	1,40%
1970	42%	55,60%	2,40%
1990	5,50%	56%	38,50%

Eigene Darstellung, Daten von Haselow
u. Kissmann (2003, S. 129).



Veränderte Einstellungsbedingungen bei der Polizei NRW

Anteil der Bildungsabschlüsse im Personalbestand Polizei NRW

	Volks- und Hauptschüler	Hilfswächter	Gymnasiasten
1960		9,60%	1,40%
1970		5,60%	1,20%
1990		3,30%	38,50%

Wird
deutlich
steigen

38,50%

Forschungsfrage: Welcher Faktor hat den größten Einfluss auf die Polizeikultur:





Herkunftsmilieus von Polizeibeamten



- Anteil Abiturienten in Arbeitermilieus:
3 Prozent
- bei Kleinbürgern: **8 Prozent**
- Arrivierter Mittelstand: **30 Prozent**
- Akademiker: **77 Prozent**

Laut Bundesbildungsbericht haben
Akademikerkinder **fünfeinhalbmals** so hohe
Studierchancen wie Arbeiterkinder.



Von den Abiturienten bewerben sich ca. 10 Prozent bei der Polizei. Diese können schon rechnerisch nicht alle aus den traditionellen Arbeitermilieus stammen.

Ohne eine Detailanalyse zu machen ergibt sich eine deutliche Verschiebung der Herkunftsmilieus durch die Einführung der zweigeteilten Laufbahn.



Habitus ist...

- der Erzeugungsmodus der Praxisformen
- eine systematisch strukturierte Anlage
- Die aktive und unbewusste Präsenz früherer Erfahrungen (schon in der Kindheit)
- Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschema

Der Habitus bedingt (z.T. unbewusst) welche

- Alltagstheorien
- Klassifikationsmuster
- Ethische Normen und ästhetische Maßstäbe ein Akteur vertritt



Habitus ist...

- der Erzeugungsmodus der Praxisform
- eine systematisch strukturierte
- Die aktive und unbewusste
- Erfahrungen
- Wahrnehmungs- Handlungsschema

Dies bedingt

- Alltags
- Konsummuster

Normen und ästhetische Maßstäbe ein

repräsentiert

Bourdieu: inkorporierte Klasse

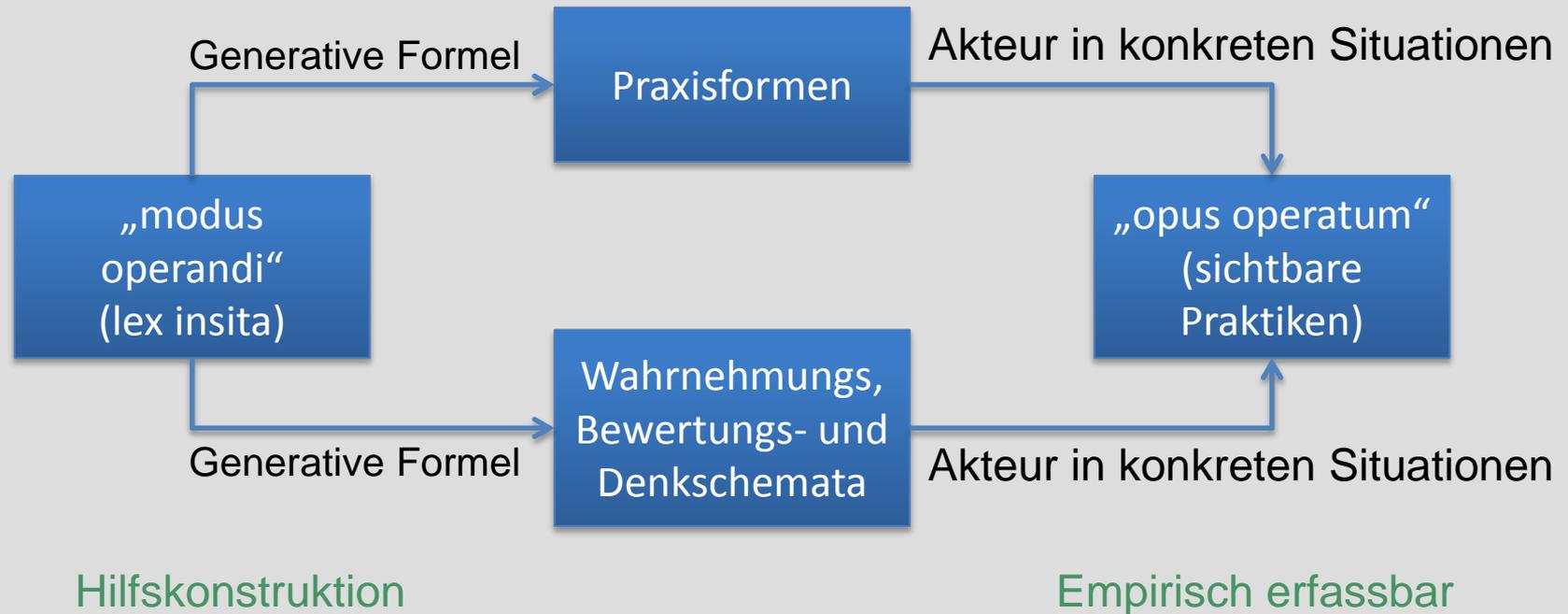


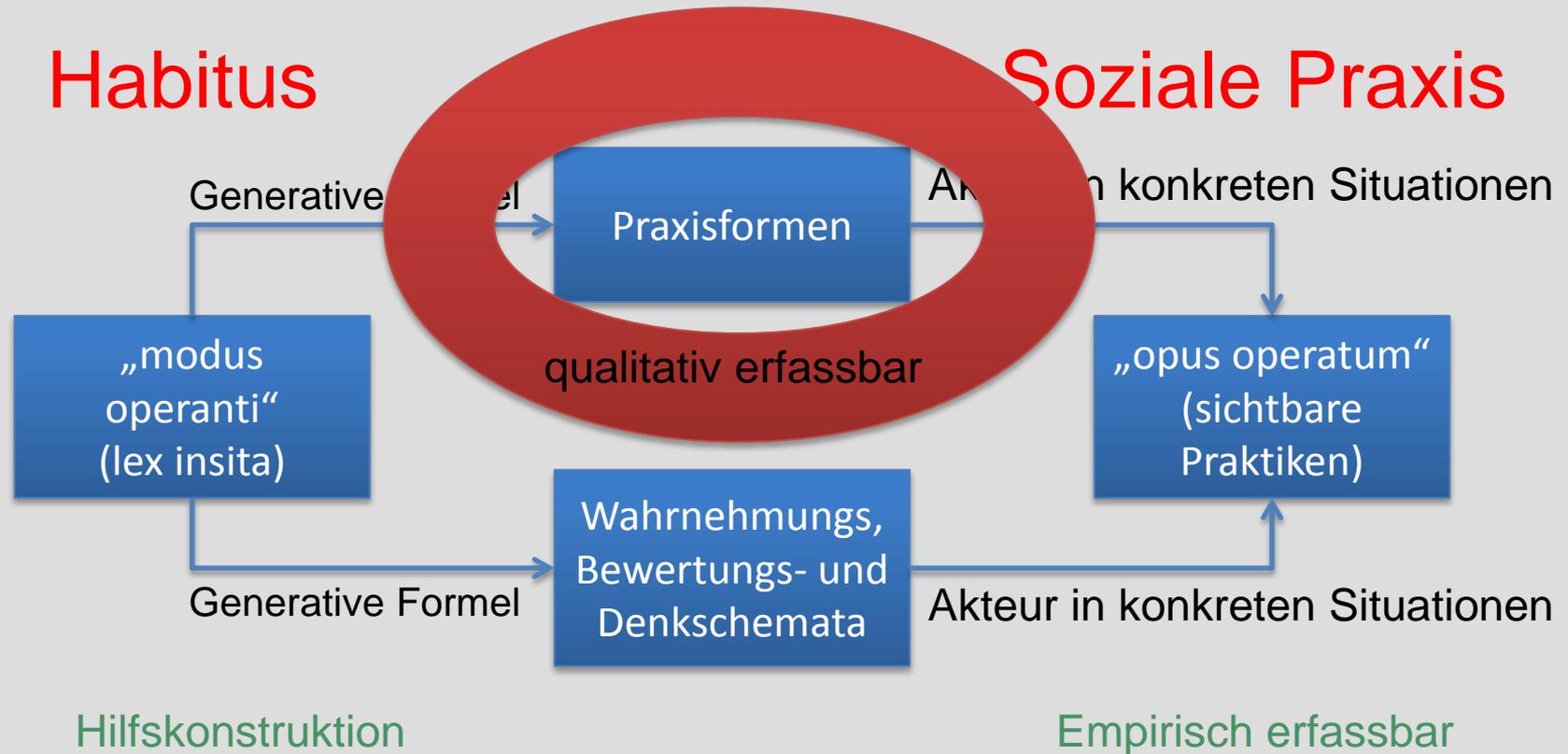
Ist der Habitus messbar?



Habitus

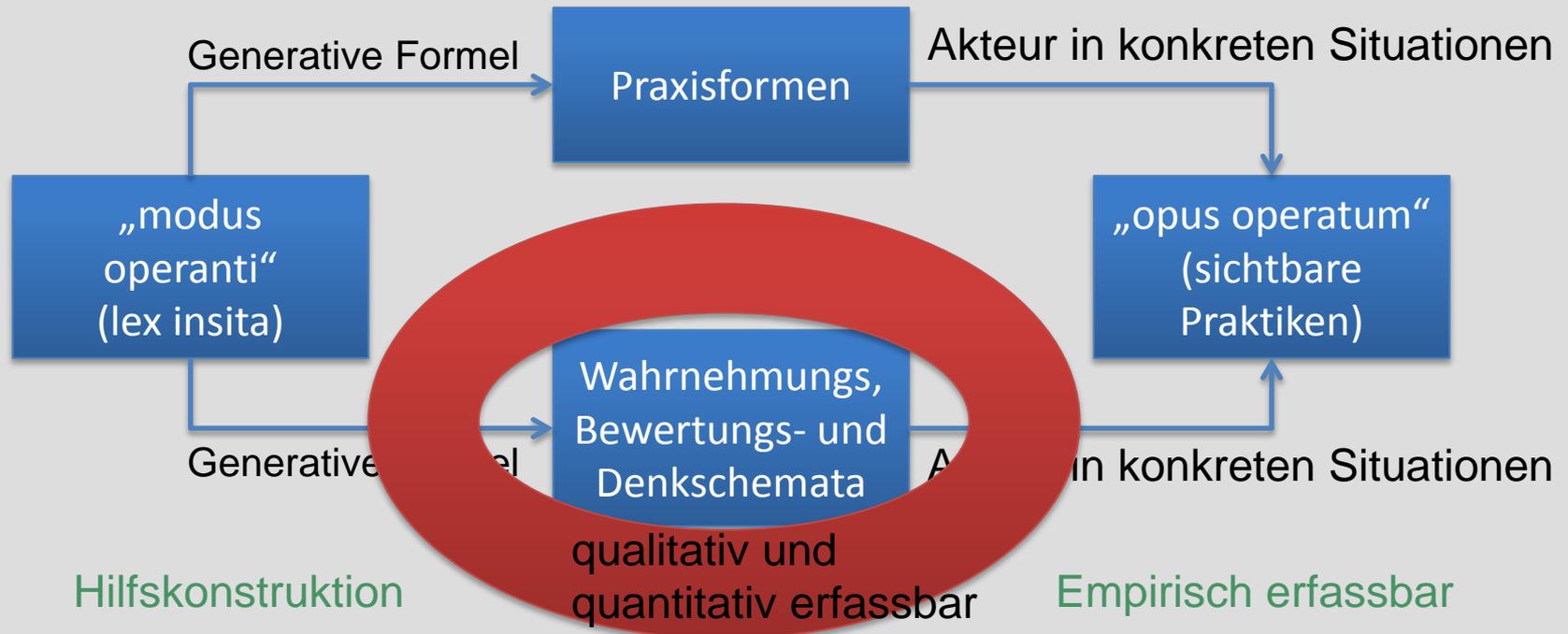
Soziale Praxis





Habitus

Soziale Praxis



Forschungsfrage: Welcher Faktor hat den größten Einfluss auf
die Polizistenkultur:





- Einfluss des Kontext:

Harter Cop in harter Stadt



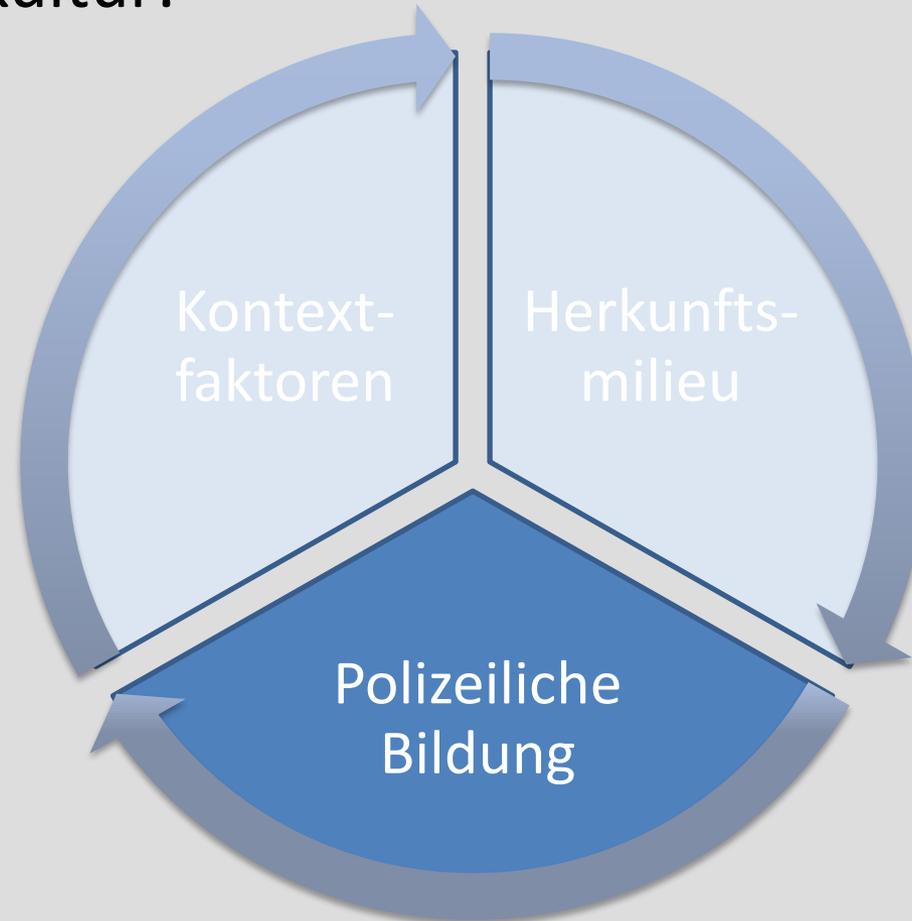
Soziologisch erklärbar durch die Übernahme der lokalen „Feldregeln“ (Bourdieu: Doxa)

Bourdieu vergleicht es mit der stillschweigenden Annahme von Spielregeln, um im Feld erfolgreich zu sein.

Grundsätzlich muss die Doxa allerdings mit dem Habitus vereinbar sein.



Forschungsfrage: Welcher Faktor hat den größten Einfluss auf die Polizeistenkultur:





- Erfassung durch die Angabe der Säule II in den soziodemographischen Daten
- Daten noch aus dem Diplom-Studiengang
- Einführung Bachelor zum 1.9.2008 (fertig also 1.9.2011 – nach der Erhebung)



Ergebnis der empirischen Aufarbeitung:



Kontext durch Vergleich aller Wachen in Köln:

90 Dienststellenpaare wurden verglichen und auf signifikante Mittelwertdifferenzen in allen 150 Fragestellungen überprüft.



Signifikante Mittelwertdifferenzen gab es:

- bei sieben Dienststellenpaaren: Wichtigkeit von Repression (Item 11a)
- bei neun Dienststellenpaaren: Belastungen führen zu mehr eigener Aggression (Item 80)
- bei nur zwei (!) Dienststellenpaaren: Es besteht ein starker „Korpsgeist“ (Item 99)
- bei vier Dienststellenpaaren: Der Umgangston gegenüber dem Bürger ist hart (Item 101)



Signifikante Mittelwertdifferenzen gab es:

- bei sieben Dienststellenpaaren: Wichtigkeit von Repression (Item 11a)
- bei neun Dienststellenpaaren: Belastungen führen zu mehr eigener Aggression (Item 80)
- bei nur zwei (!) Dienststellenpaaren: Es besteht ein starker „Korpsgeist“ (Item 99)
- bei vier Dienststellenpaaren: Der Umgangston gegenüber dem Bürger ist hart (Item 101)

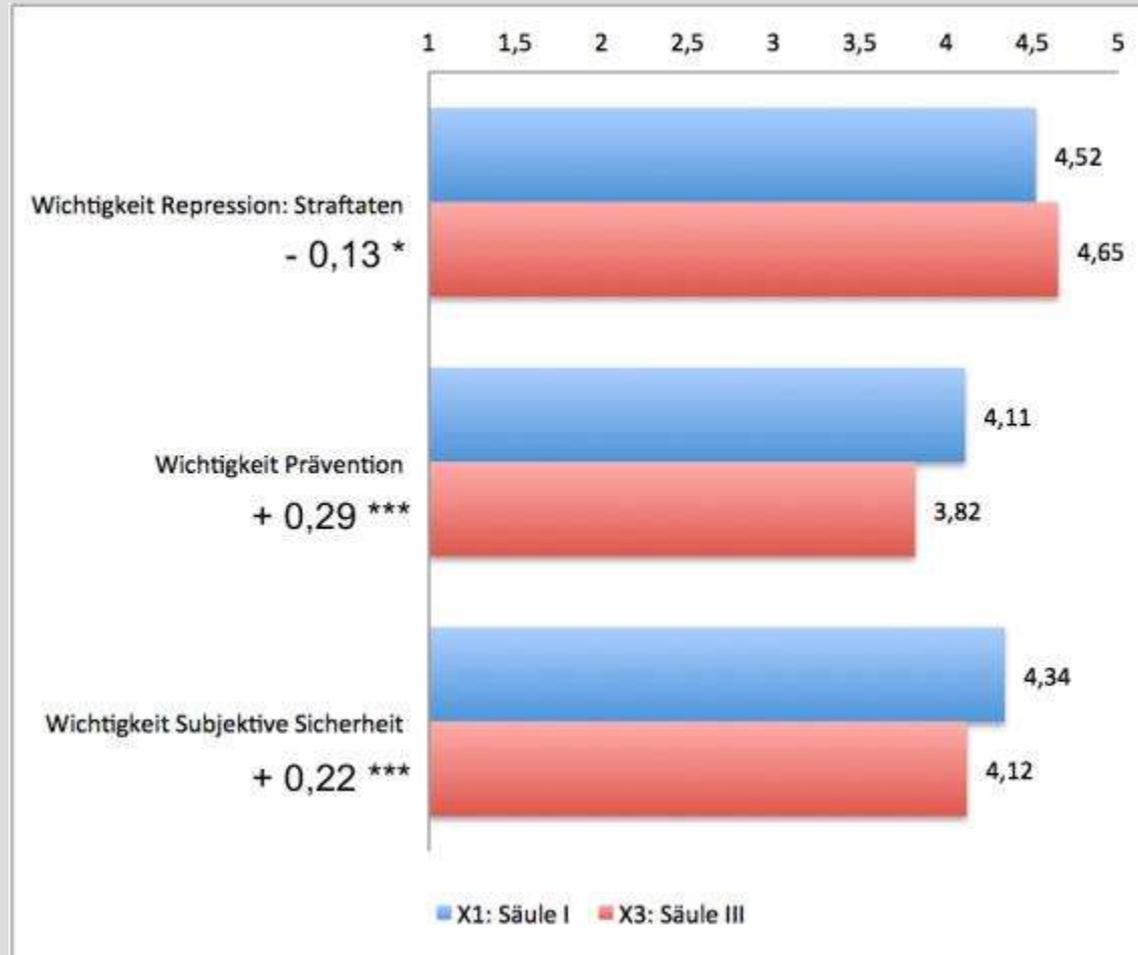
Der Kontext hat nur geringen Einfluss



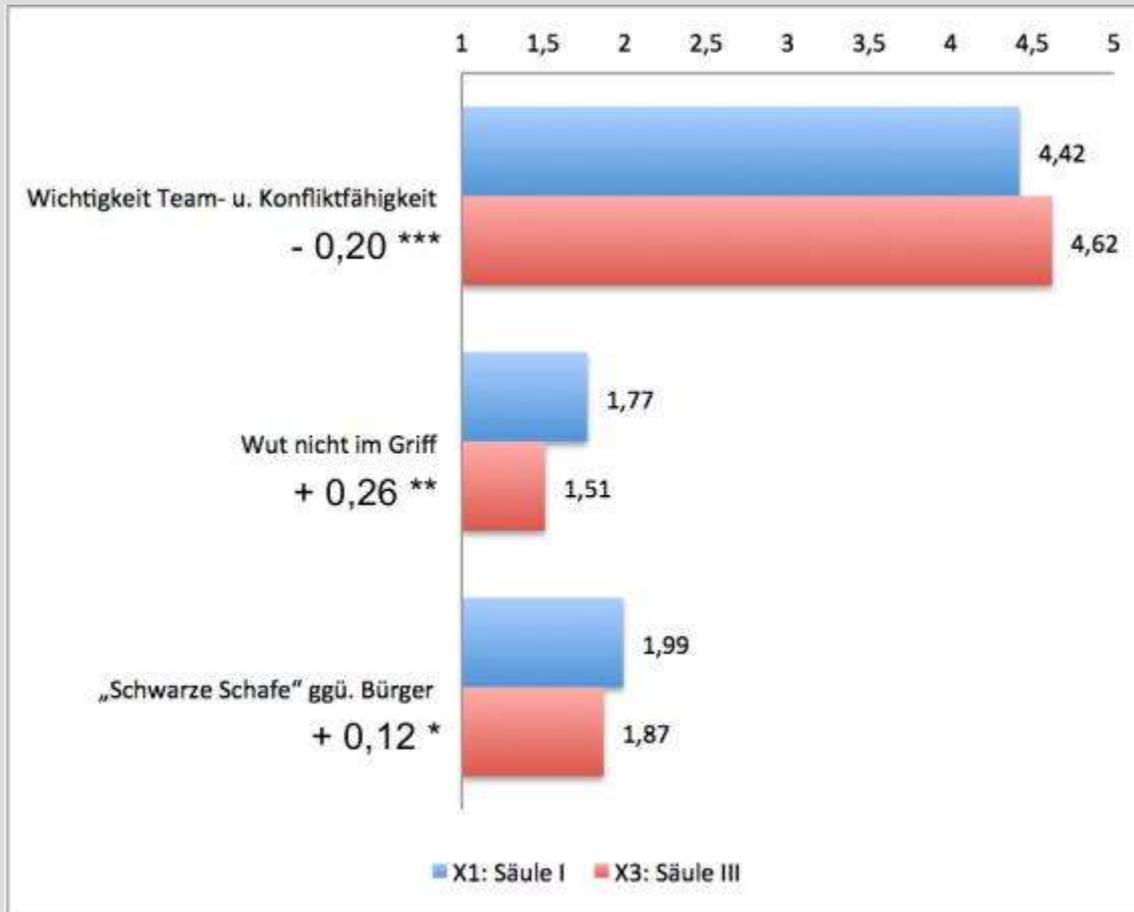
Herkunft durch Vergleich innerhalb der Säulenzugehörigkeit:

Säule I: mittlerer Dienst

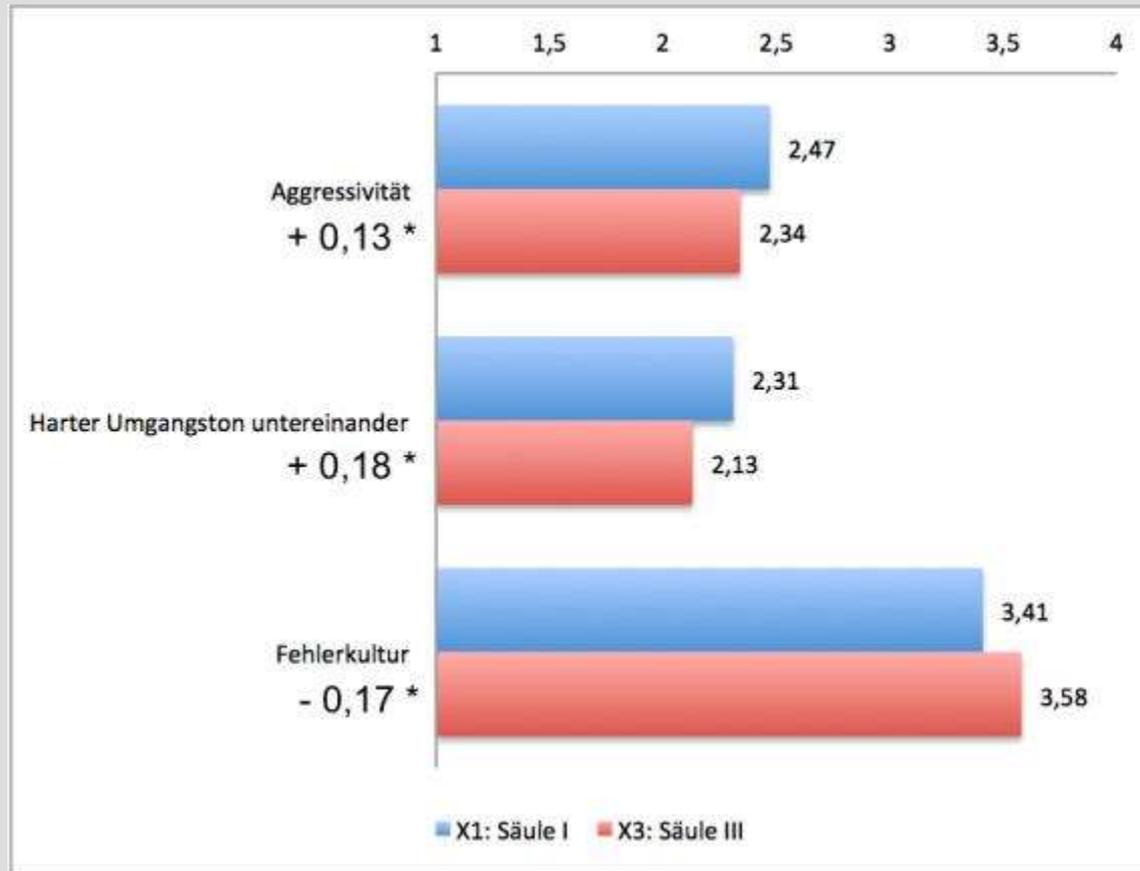
Säule III: Direkteinstieg gehobener Dienst



*signifikant ($\alpha \leq 0,05$), **hoch signifikant ($\alpha \leq 0,01$) ***höchst signifikant ($\alpha \leq 0,001$)



*signifikant ($\alpha \leq 0,05$), **hoch signifikant ($\alpha \leq 0,01$) ***höchst signifikant ($\alpha \leq 0,001$)



*signifikant ($\alpha \leq 0,05$), **hoch signifikant ($\alpha \leq 0,01$) ***höchst signifikant ($\alpha \leq 0,001$)



- Das Herkunftsmilieu hat durchgängig einen hohen Einfluss auf die Kultur der Polizeibeamten
- Der Habitus hat eine höhere Bindungswirkung als die Doxa
- Trotzdem können in den unterschiedlichen Wachen andere Feldregeln gelten, jedoch nicht gegen die Kultur der „Next Generation“



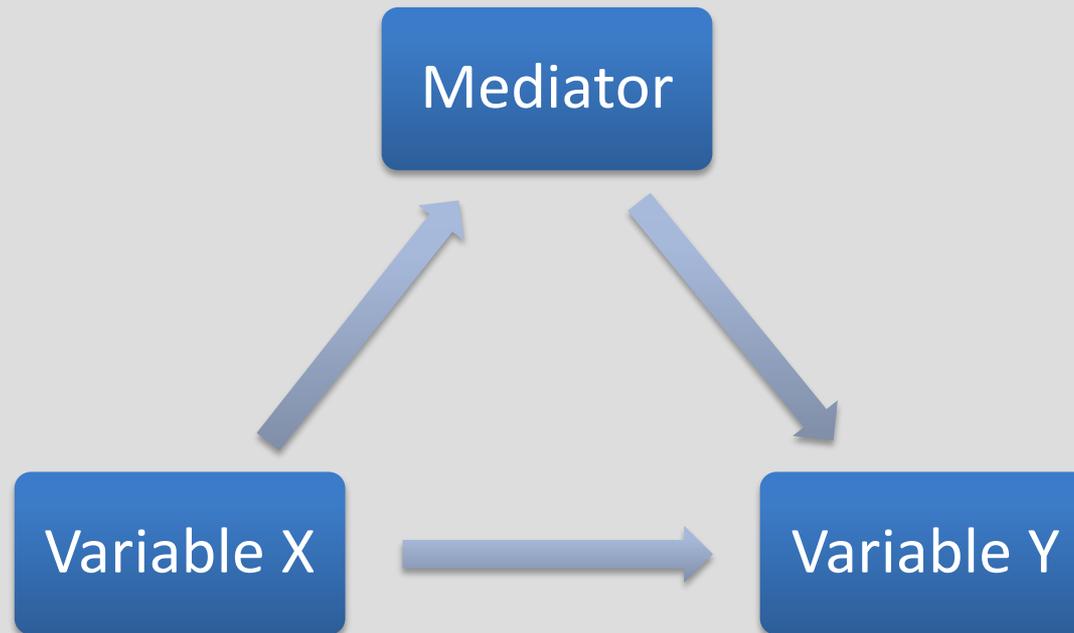
Bildung durch Vergleich innerhalb der Säulenzugehörigkeit:

Säule I und Säule II: gleiche Herkunft
Alle Säulen: gleicher Kontext

Säule II aber Fachhochschulbildung durch Aufstieg



Mediatorenanalysen





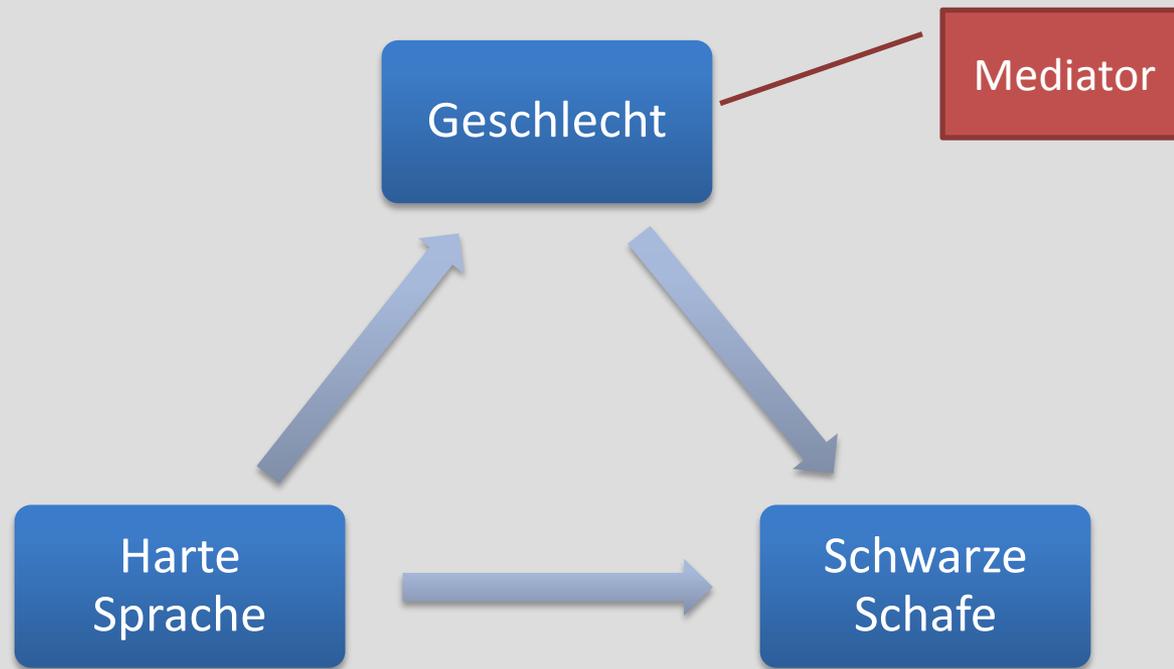
Beispiel

Annahme:

Wenn die Sprache härter wird, dann steigt die Anzahl der schwarzen Schafe an.

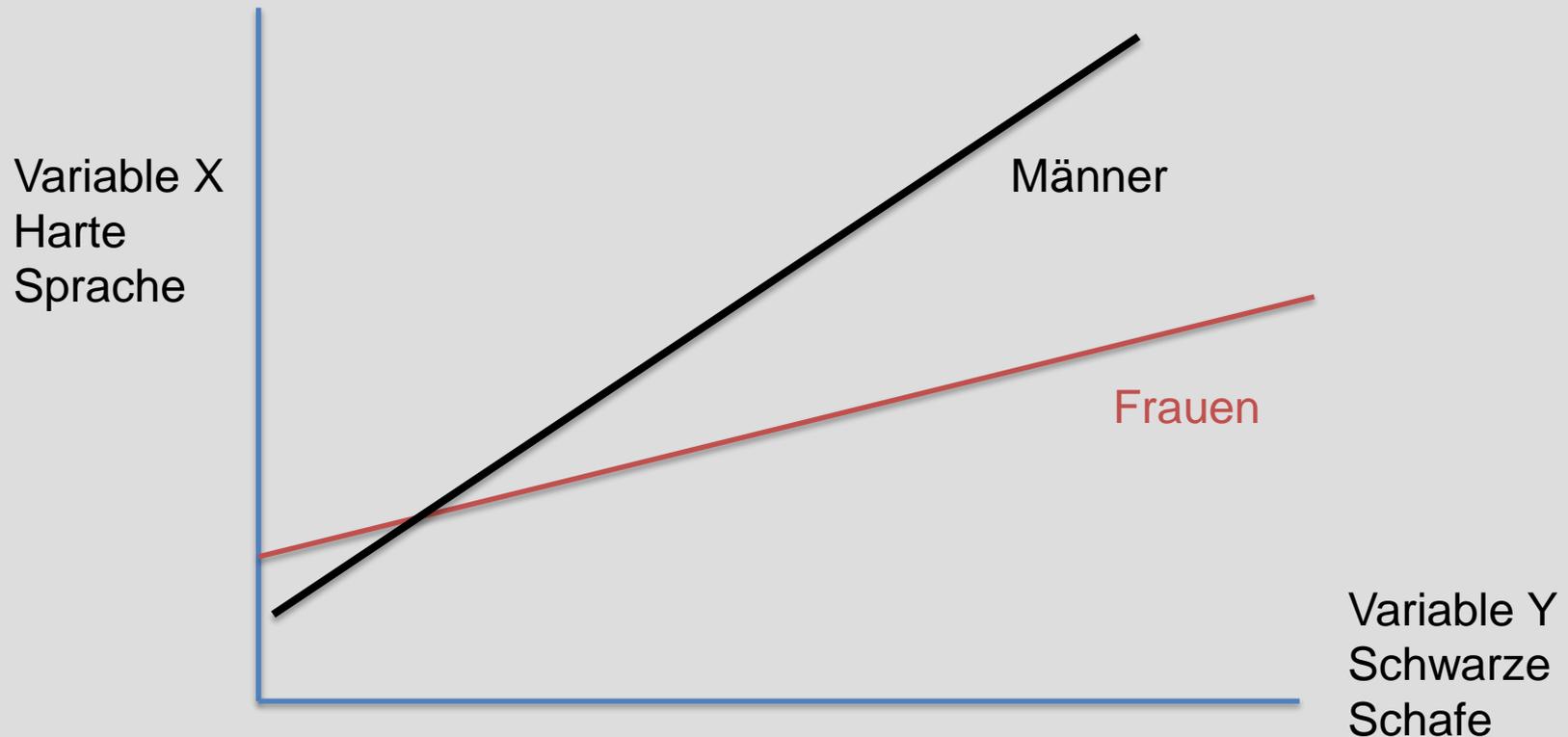
Beispiel:

Regressionsanalysen



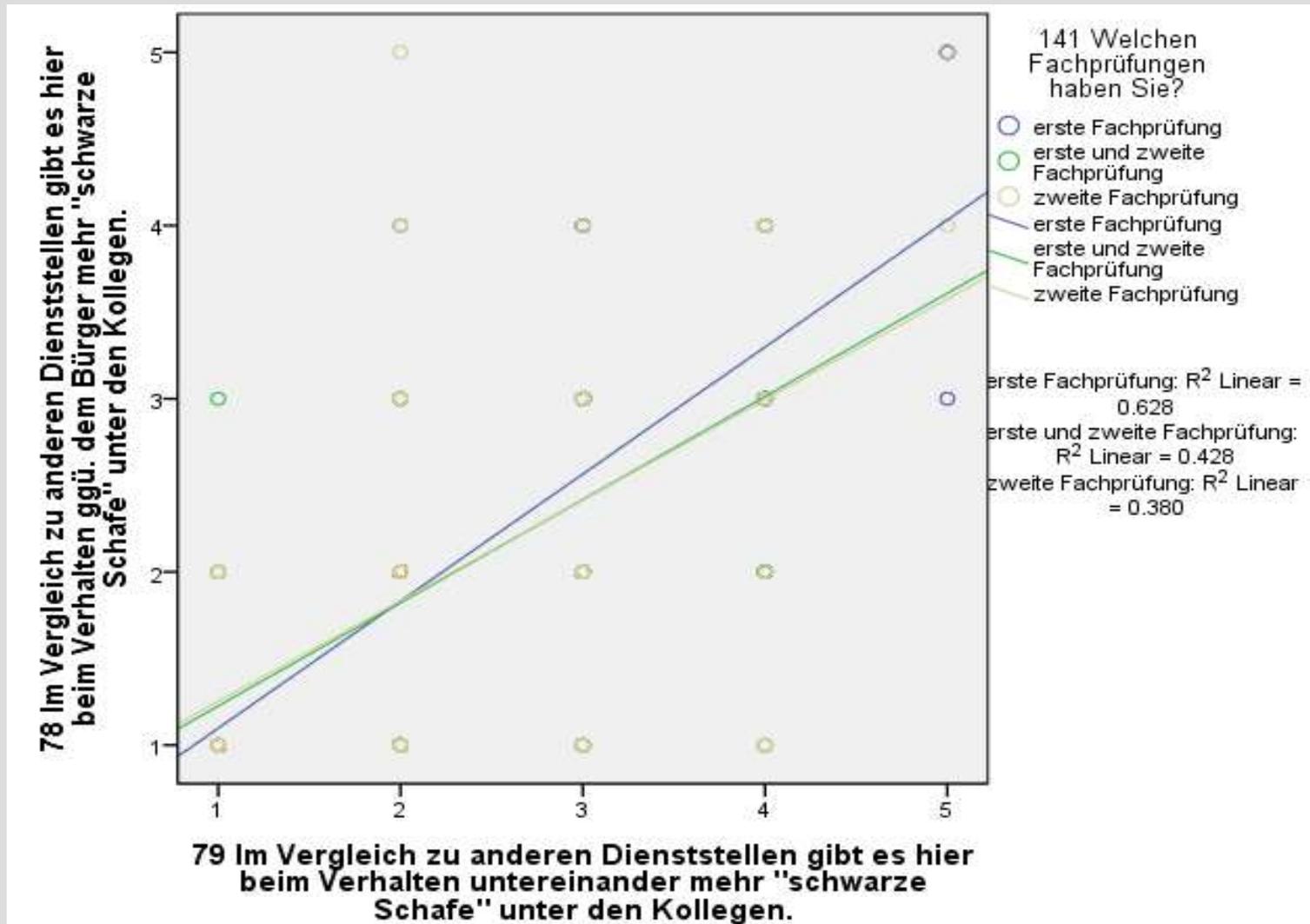
Ergebnis in diesem Beispiel:
X hat Einfluss auf Y (schwarze Schafe
steigen überproportional an), Effekt ist aber
bei Männern größer als bei Frauen

Beispieldiagramm



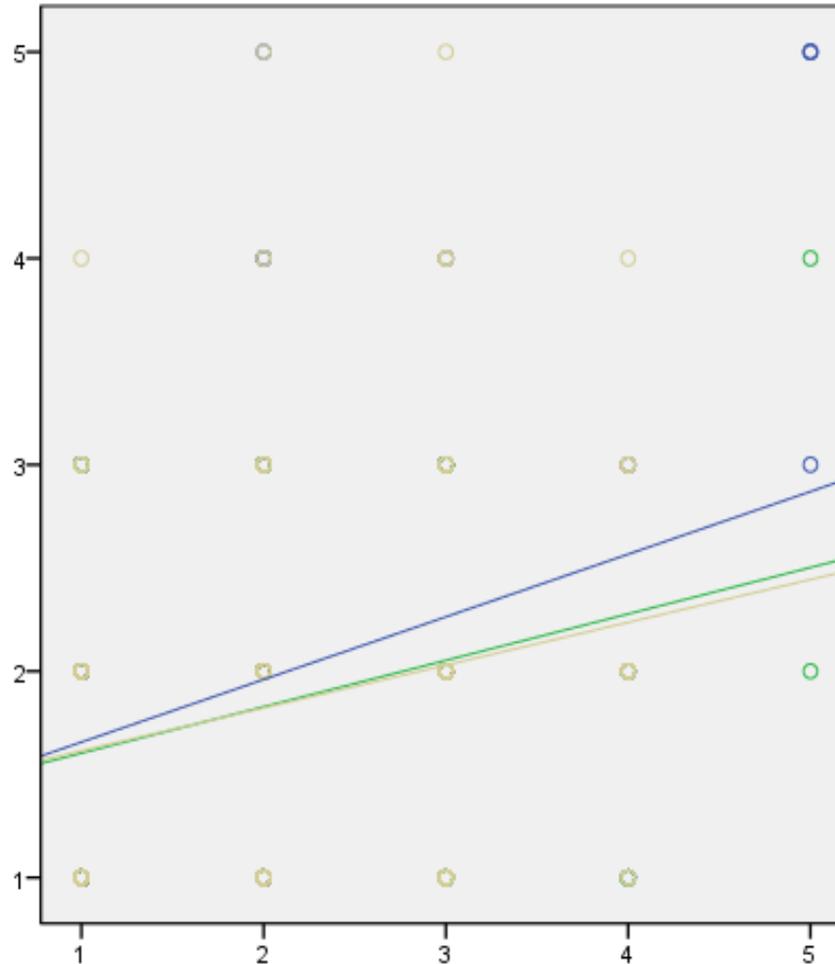


Regressionsanalysen aus nach*GE*fragt





78 Im Vergleich zu anderen Dienststellen gibt es hier
beim Verhalten ggü. dem Bürger mehr "schwarze Schafe"
unter den Kollegen.



99 Es gibt so etwas wie einen "Korpsgeist", der über
die Dienstvorschriften gestellt wird.

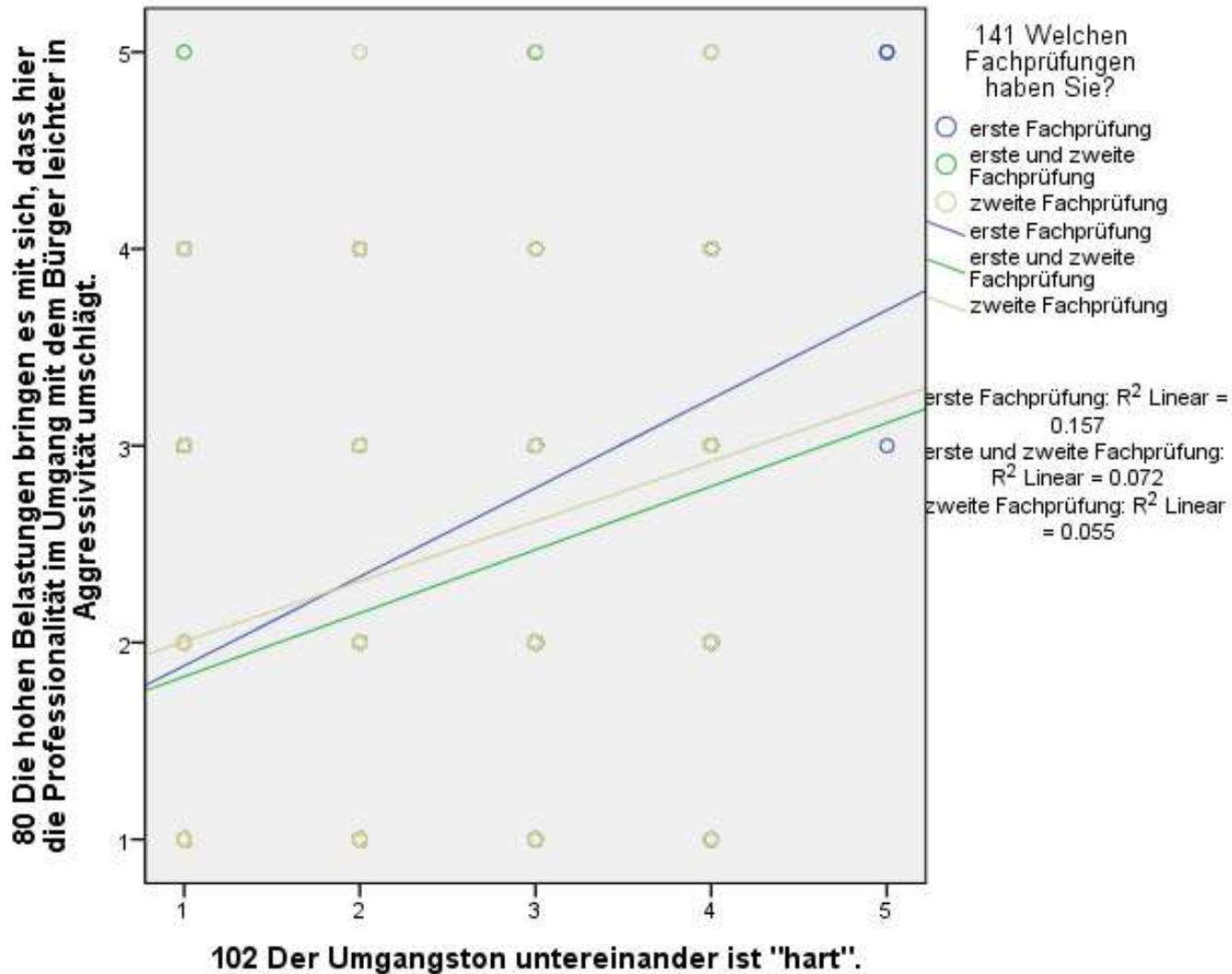
141 Welchen
Fachprüfungen
haben Sie?

- erste Fachprüfung
 - erste und zweite
Fachprüfung
 - zweite Fachprüfung
- erste Fachprüfung
erste und zweite
Fachprüfung
zweite Fachprüfung

erste Fachprüfung: R^2 Linear =
0.104

erste und zweite Fachprüfung:
 R^2 Linear = 0.070

zweite Fachprüfung: R^2 Linear
= 0.050





Bei allen Regressionsanalysen ergab sich das gleiche Bild:

Säule I reagierte empfindlicher, also mit höherer Steigung

Säule II und Säule III reagierten ähnlich

Modelle rechnen sich auch, wenn sie altersbereinigt durchgeführt wurden



Schlussfolgerungen

- Die Herkunft hat einen großen Einfluss auf die Kultur der Polizisten
- Durch Bildungsaufstieg über die FHöV nähern sich die Aufstiegsbeamten jedoch den Direkteinsteigern an
- Die Kultur der Polizei wird sich durch diesen Generationenwechsel deutlich verändern



Fazit

- Bisherige „Cop Culture“ Konzepte waren richtig, da sie den mittleren Dienst mit seinem habituellen Hintergrund erfasst haben
- Durch die Akademisierung der Polizei und die steigende Anzahl der „Gen Y“ verändert sich die Kultur, so dass die Konzepte neu gedacht werden müssen

