



Matrikelnummer

Hochschule für Polizei Baden-Württemberg

Bachelorarbeit

im Wissenschaftsbereich
der Fakultät I

Autorin:

Heidi Männle

02. Erfahrungsbasierter Studienjahrgang

Matrikelnummer: 462133

Thema der Bachelorarbeit:

*Serious Games als Trainingsmethode für Führungsstäbe am Beispiel des
Blackout-Simulationsspiels „Neustart“*

Betreuer:

POR Jan Schmidt,

Deutsche Hochschule der Polizei, Fachgebiet II.2

Zweitprüfer:

PD Guido Kühn,

Polizeipräsidium Offenburg

Ort: *Villingen-Schwenningen*

Datum: *19. April 2024*



Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	IV
1 Einleitung	1
2 Grundlagen	3
2.1 Führungsstäbe der Polizei	3
2.1.1 Aufbau und Funktion	3
2.1.2 Kompetenzen.....	4
2.1.3 Aus- und Fortbildung	5
2.2 Spielarten.....	7
2.2.1 Serious Games.....	7
2.2.2 Simulationen	8
2.2.3 Planspiele	8
2.3 Spielbasiertes Lernen	9
2.4 Blackout-Simulationsspiel Neustart.....	10
2.4.1 Spielbeschreibung	10
2.4.2 Lernziele.....	12
2.4.3 Einschränkungen	14
2.5 Forschungsstand	15
3 Methodenbeschreibung	17
3.1 Hypothesenbildung	17
3.2 Übungsszenarien Neustart.....	18
3.3 Online-Fragebogen.....	20
3.4 Beobachtung.....	23
4 Ergebnisse	25
4.1 Fragebogenauswertung	25
4.2 Beobachtungsprotokolle.....	35
5 Diskussion	38
6 Fazit.....	42
Literaturverzeichnis.....	VI
Anlagenverzeichnis und Anlagen	X
Selbstständigkeitserklärung.....	XXXVIII
Zusammenfassung.....	XXXIX

Abkürzungsverzeichnis

AAO	Allgemeine Aufbauorganisation
Abb.	Abbildung
AG	Arbeitsgemeinschaft
BAO	Besondere Aufbauorganisation
BOS	Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben
Hrsg.	Herausgeber
KRITIS	Kritische Infrastrukturen
PDV	Polizeidienstvorschrift
Vgl.	Vergleiche

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gegenüberstellung der Stabskompetenzen	5
Abbildung 2: Darstellung der subjektiven Fähigkeitsveränderungen insgesamt.....	26
Abbildung 3: Antworten zum Empfinden auf die Vorbereitung zur Stabsarbeit.....	29
Abbildung 4: Ergebnisse zur Wahrscheinlichkeit einer Weiterempfehlung.....	30
Abbildung 5: Antworten zur Einschätzung für Neustart als sinnvolles Trainingsmittel	31
Abbildung 6: Anpassungsvorschläge für die Simulation Neustart	33
Abbildung 7: Einsatzmöglichkeiten der Simulation Neustart bei der Polizei.....	34
Abbildung 8: kategorisierte Anmerkungen der Teilnehmenden	35

1 Einleitung

„Baden-Württemberg soll auf Krisen bestmöglich vorbereitet sein. Das ist mir ein Herzensanliegen“, antwortete der stellvertretende Ministerpräsident und Innenminister Thomas Strobl gegenüber dem Polizei-Magazin Baden-Württemberg (2024, S.33). „Damit das gelingt, heißt es für uns: üben, üben, üben. [...] Denn Krisen kennen keine Grenzen.“ Die vergangenen und andauernden Krisen haben gezeigt, dass sie unerwartet auftreten und nicht vorhersehbare Ausmaße annehmen können. Um sich mit allen möglichen Mitteln auf bevorstehende Krisen vorzubereiten, sollten auch ressourcenschonende Übungsinstrumente in Betracht gezogen werden, um eine höhere Übungsfrequenz zu erzielen. Eine Möglichkeit stellen Serious Games als Spiele dar, bei denen ein klares Lernziel verfolgt wird.

Frick und Hitz (vgl. 2011, S.171) stellten am Ende eines Beitrags zu Serious Games die Prognose auf, dass Serious Games spätestens 2014 als Trainingsmethode in Deutschland nicht mehr wegzudenken sind. In der heutigen Zeit werden Serious Games im schulischen Bereich oder als Ausbildungsinstrument in analoger und digitaler Form genutzt, um Lernprozesse in spielerischer Form anzustoßen. Die Anwendung solcher Spiele hat sich bei der Polizei Baden-Württemberg bislang noch nicht flächendeckend etabliert, was aber vor dem Hintergrund immer knapper werdender personeller und finanzieller Ressourcen zunehmend dringlicher erscheint.

Ziel der Arbeit ist es, einen Beitrag zur Erforschung von Serious Games als Trainingsmethode für polizeiliche Führungsstäbe zu leisten und Aufschluss darüber zu geben, ob eine fortlaufende Betrachtung und polizeiliche Anwendung der Methode sinnvoll erscheinen. Zur empirischen Überprüfung wurde die Blackout¹-Simulation Neustart ausgewählt, da sie eine Krisensituation abbildet, die zwar noch nicht eingetreten ist, aufgrund verschiedener systematischer Veränderungen jedoch immer wahrscheinlicher wird (vgl. Herbst & Saurugg 2022, S.56).

¹ Ein Blackout ist ein plötzlicher, länger andauernder und überregionaler Strom-, Infrastruktur- sowie Versorgungsausfall (Saurugg u. a. 2022, S.2)

Im Fokus der vorliegenden Arbeit steht die Frage, ob die allgemeinen Kompetenzen eines polizeilichen Führungsstabs durch die Blackout-Simulation Neustart trainiert werden können.

Als methodische Herangehensweise wird der Ansatz der Mixed-Methods gewählt, bei dem qualitative wie auch quantitative Methodenansätze miteinander kombiniert werden (vgl. Mayring 2023, S.17). Die Ergebnisse einer vorangegangenen Literaturrecherche werden im theoretischen Teil der Arbeit dargestellt. Anschließend wird im empirischen Teil der Arbeit eine Fragebogenanalyse mit quantitativen sowie qualitativen Fragestellungen vorgestellt. Anhand der Fragebogenauswertung werden zwei verschiedene Übungen analysiert. Sie bestehen aus der Durchführung der Blackout-Simulation Neustart mit einer Gruppe Studierender der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg und einer Gruppe von Stabsmitgliedern des Polizeipräsidiums Offenburg. Zusätzlich werden die Übungen anhand einer teilnehmenden Beobachtung dokumentiert. Die Ergebnisse der Fragebogenauswertung und der Beobachtung werden nachfolgend miteinander verglichen, sodass abschließend die Forschungsfrage beantwortet werden kann.

Die Untersuchung wird auf Serious Games für polizeiliche Führungsstäbe in Baden-Württemberg begrenzt, weil die beiden Gruppen aus Angehörigen der Polizei Baden-Württemberg bestehen und eine deutschlandweite Betrachtung eine zu umfassende Ausarbeitung mit sich bringen würde. Zudem werden ausschließlich Serious Games in analoger Form betrachtet, weil es sich bei der Blackout-Simulation Neustart um eine solche Spielform handelt. Computergestütztes Lernen wurde bei der Polizei Baden-Württemberg mit dem Projekt POLIZEI-ONLINE bereits eingeführt (vgl. Herkersdorf & Seidel 2011, S.182) und findet bis heute Anwendung.

2 Grundlagen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Literaturrecherche dargestellt. Sie sollen dem Lesenden einen Überblick über die Themenfelder der Arbeit verschaffen und bilden die Grundlage für die empirische Untersuchung.

2.1 Führungsstäbe der Polizei

Dieses Unterkapitel beschäftigt sich mit dem Aufbau und der Funktion von Führungsstäben der Polizei und welche Kompetenzen ein Mitglied des Führungsstabs besitzen sollte. Zudem werden Aus- und Fortbildungsmittel beschrieben, die zeigen, auf welche Art und Weise die Kompetenzen weiterentwickelt werden können.

2.1.1 Aufbau und Funktion

Ein erhöhter Koordinationsbedarf, ein hohes Informationsaufkommen, die Notwendigkeit von Spezialwissen als Entscheidungsgrundlage, Ressourcenmangel und die Erforderlichkeit einheitlicher Führung sind Gründe für den Einsatz von Stäben (vgl. Heimann 2022, S.43).

Bei der Polizei ist dies der Fall, wenn die allgemeine Aufbauorganisation (AAO) die Lage mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht bewältigen kann und eine besondere Aufbauorganisation (BAO) zur Lagebewältigung aufgerufen wird (vgl. Heimann 2022, S.43). Die BAO besteht folglich nur temporär, weshalb trotz den Vorteilen ständiger Stäbe in den meisten Bundesländern, so auch in Baden-Württemberg, das Modell der flächendeckenden Aufrufstäbe Anwendung findet (vgl. Heimann 2023, S.742). Der polizeiliche Führungsstab wird in der bundesweit gültigen Polizeidienstvorschrift (PDV) 100 als „ständige oder anlassbezogene eingerichtete Organisationseinheit zur Beratung und Unterstützung des Polizeiführers“ definiert (2012, Anlage 20, S.10). Die höchste Entscheidungsinstanz in einem polizeilichen Führungsstab ist der Polizeiführer, der die Gesamtverantwortung für den Einsatz trägt und sich zur erfolgreichen Lagebewältigung eines Führungsstabes bedient. Dieser kann aus bis zu 50 Mitarbeitenden bestehen (vgl. Thieme & Bédé 2008, S.284).

Aufgrund der verschiedenen Verantwortlichkeiten und Aufgabengebiete wird eine zusätzlich klar definierte Struktur des Führungsstabs vorgegeben (vgl. PDV 100 2020, Anlage 6). Der Führungsstab ist in verschiedene Stabsbereiche aufgliedert, welche unterschiedliche Aufgabengebiete und Kompetenzen abdecken. Die Anforderungsprofile stimmen nicht immer mit dem Kompetenzprofil des Stabsmitarbeitenden überein. Zudem ist zu beachten, dass polizeiliche Führungsstäbe nicht alle identisch arbeiten und deshalb die Anforderungsprofile spezifisch festgelegt werden. Daraus ergeben sich die dazugehörigen Kompetenzen (vgl. Heimann 2023, S.745 ff.).

2.1.2 Kompetenzen

In der Literatur gibt es verschiedene Ansätze, die Kompetenzen und die dazugehörigen Fähigkeiten für einen polizeilichen Führungsstab zu beschreiben. Gißler und Fiedrich fassen acht Grundsätze der Stabsarbeit zusammen, aus welchen sich weitere Kompetenzen anderer Autoren ableiten lassen. Man soll Komplexität reduzieren, den Erwartungshorizont erweitern, Lagebewusstsein fördern, Entscheidungsfindung beherrschen, Team und Handeln durch Kommunikation verknüpfen, einen festgelegten Stabsablauf einhalten, Aufgaben durch Teamarbeit aufarbeiten und situativ in flacher Hierarchie führen (vgl. Gißler 2019, S.12).

Heimann (vgl. 2023, S.745) nennt die Fach-, Methoden-, Sozial und Selbstkompetenz und fügt hinzu, dass sich diese wiederum in Fähigkeiten unterteilen lassen. Diese Vorgehensweise beschreibt auch Becker (vgl. 2022, S.412) und führt beispielhaft die Kommunikations-, die Analyse-, die Abstraktions-, Moderationsfähigkeit sowie die Expositionsbereitschaft und das Durchsetzungsvermögen an. Bei der Beschreibung der erforderlichen Fähigkeiten ist es wichtig, die einzelnen Aufgabenbereiche im Stab zu analysieren und die spezifischen Anforderungen zu beschreiben, da die verschiedenen individuellen Fähigkeiten teilweise in engen Bezug zueinanderstehen.

Zu den Kompetenzen kommen weitere Eigenschaften hinzu, die bei Führungsstabsgliedern nach Heimann (vgl. 2022, S.48) dienlich sind, wie die Beherrschung der Fachterminologie, Flexibilität, eine hohe Frustrationstoleranz, Durchsetzungsvermögen, Selbstvertrauen und Stressresistenz.

In der Stabsarbeit wird der psychologische Aspekt von Stress häufig unterschätzt. Seine Auslöser wie Angst oder Reizüberflutung beeinflussen die Stabsarbeit aber in besonderem Maße, indem die Leistungsfähigkeit des Gehirns beeinträchtigt wird (vgl. Gahlen & Kranaster 2019, S.68). Stressresistenz wird somit für jeden Aufgabenbereich in einem polizeilichen Führungsstab benötigt.

Gißler bezeichnet die Kompetenzen eines Stabes auch als nicht-technische Fähigkeiten. Sie sind grundlegend für eine erfolgreiche Stabsarbeit, weil Wahrnehmung und Kommunikation das Informationsmanagement und den Entscheidungsprozess bedingen (vgl. Gißler 2019, S.34). Diese Fähigkeiten führen in Kombination mit den Werkzeugen der Stabsarbeit zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit im Stab (vgl. Gißler 2019, S.195).

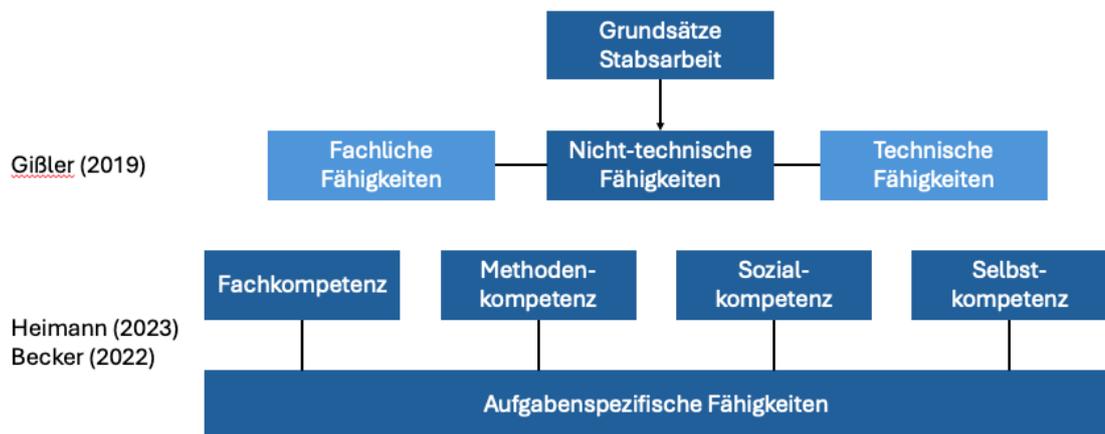


Abbildung 1: Gegenüberstellung der Stabskompetenzen

Unabhängig davon, welche Kompetenz für einen Aufgabenbereich gefordert wird, können sich Kompetenzen über die Zeit hinweg entwickeln, weshalb der Aus- und Fortbildung von Stäben eine große Bedeutung hinzukommt (vgl. Hofinger & Becker 2022, S.363). Durch Übungen können die Handlungsfähigkeit und Kompetenz eines Stabes evaluiert werden.

2.1.3 Aus- und Fortbildung

Übungen des Führungsstabs haben das Ziel, die Prozesse der Stabsarbeit zu optimieren und die Fähigkeiten der Stabsmitglieder zu verbessern, um im Ernstfall eine erfolgreiche Lagebewältigung zu gewährleisten (vgl. Gißler 2019, S.16). Dabei muss zwischen der

Ausbildung von Mitgliedern bei einer Neubesetzung von Funktionen und der Durchführung von Übungen zu Trainingszwecken unterschieden werden. Bei der Ausbildung werden Grundlagen geschaffen, indem durch Vorträge über bestimmte Ereignisse oder Planbesprechungen von Szenarien Erfahrungen übermittelt werden (vgl. Gahlen & Kranaster 2019, S.77). Für die Fortbildung von Führungsstäben können verschiedene Übungsformen genutzt werden. Dabei kann durch das Festlegen von Lernzielen die spätere Evaluation der Übung ermöglicht werden. Diese werden durch die Übungsleitung jedoch oft nicht in die Planung miteinbezogen (vgl. Hofinger & Heimann 2022a, S.370). Die verschiedenen Lernformen für einen Stab umfassen Teilprozessübungen, psychologische Trainings, Planbesprechungen, Planübungen, Fallstudien, Rahmenübungen und Vollübungen, wobei Vollübungen mit dem größten Aufwand verbunden sind und deshalb nur selten geplant und nur von geübten Stäben durchgeführt werden. Bei Planbesprechungen und Planübungen findet kein Kontakt zur Außenwelt statt, weshalb diese Formen zur Vorbereitung anderer Übungsarten genutzt werden können (vgl. Hofinger & Heimann 2022a, S.384 ff).

Für die Untersuchung der Simulation Neustart als Übungsform für polizeiliche Führungsstäbe kommen insbesondere Plan- und Rahmenübungen in Betracht, da meist anhand eines realen Szenarios trainiert werden soll. Bei einer Planübung wird eine Lage, die entweder vorher erarbeitet oder ausgedacht wurde, beschrieben, die dann in verschiedenen Phasen gruppenweise von Stabsmitgliedern gelöst werden soll (vgl. Hofinger & Heimann 2022a, S.369). Dabei kann die Darstellung fremder Umgebungen ermöglichen, mit Strategien zu experimentieren und Fehler zuzulassen (vgl. Heimann 2023, S.749). Bei einer Rahmenübung wird eine Lage vorbereitet, bei der der Übungsverlauf festgelegt ist. Diese praktische Übungsform soll möglichst realitätsnah stattfinden. Dabei können weitere Kräfte tatsächlich eingesetzt oder nur grafisch dargestellt werden. Üblicherweise findet die Kommunikation jedoch innerhalb der Übungsstruktur statt. Damit die Simulation einer realen Lage vorbereitet und ermöglicht werden kann, werden den Beteiligten verschiedene Aufgaben zugewiesen, wie beispielsweise die Rolle der Übungsleitung und Übungsdarsteller (vgl. Hofinger & Heimann 2022a, S.375).

Das Training von Stäben ist zwar je nach Übungsform aufwendig, jedoch unverzichtbar betrachtet man die Rechtsgüter, welche bei den Einsätzen regelmäßig betroffen sind (vgl.

Hofinger & Heimann 2022a, S. 369). Aus diesem Grund können Vollübungen und Stabsrahmenübungen nicht durch andere Übungsformen wie Planübungen, die mit weniger Aufwand verbunden sind, ersetzt werden. Um dennoch ungeübte Stäbe nicht zu überfordern, können vereinfachte Planspiele eine geeignete und ressourcenschonende Übungsvariante darstellen (vgl. Zinke u. a. 2022, S.408). Was unter Planspielen und anderen Arten des Spiels verstanden wird, wird im Folgenden erklärt.

2.2 Spielarten

Dieser Abschnitt befasst sich mit dem Begriff der Serious Games und dessen Verhältnis zu Planspielen und Simulationen, um im weiteren Verlauf der Arbeit eine klare Begriffsabgrenzung sicherzustellen.

2.2.1 Serious Games

Was unter Spielen, insbesondere einem Serious Game verstanden wird, wurde erstmals durch Abt (vgl. 1970, S.7 ff.) definiert. Ein Spiel charakterisiert sich dadurch, dass eine Art Wettbewerb unter der Beachtung von Regeln stattfindet, bei dem ein Ziel verfolgt wird. Hierbei kann das Spiel zwischen mehreren Gegnern oder gegen einen externen Faktor wie die Zeit gespielt werden, angetrieben von einer natürlichen Motivation. Serious Games verfolgen nunmehr ein explizites Bildungsziel, was diese Spielform deutlich von reinen Unterhaltungsspielen abgrenzt. Dies bedeutet aber nicht, dass Serious Games nicht unterhaltsam sein können.

Abt beschreibt weitestgehend eine analoge Spielform, unterstrich aber auch die Bedeutung von Serious Games für zukünftige computerbasierte Technik. Im heutigen digitalen Zeitalter werden Serious Games fast ausschließlich mit computergestützten Anwendungen in Verbindung gebracht, weil digitale Spiele ein Alltagsmedium der jüngeren Generation sind (vgl. Michael & Chen 2006, S.26; Becker & Metz 2022, S.312).

Im Allgemeinen können Serious Games als Spiele bezeichnet werden, bei denen die Bildung als primäres Ziel verfolgt wird und nicht der Unterhaltungszweck (vgl. Michael & Chen 2006, S.17). Aus diesem Überbegriff lassen sich weitere Kategorien für Spiele bilden. Die beiden Begriffe Simulation und Planspiel werden im deutschsprachigen Raum

am häufigsten für die spielerische Lernmethode verwendet (vgl. Schwägele 2015, S.52). Andere synonym verwendete Begriffe wie Entscheidungsspiel, Lernspiel, Unternehmensplanspiel oder Geschäftsspiel werden in der Literatur zwar verwendet, jedoch nicht definiert, weshalb es zu Überschneidungen der Begrifflichkeiten kommt. Im Folgenden werden die zwei Begriffe Simulation und Planspiel abgegrenzt.

2.2.2 Simulationen

Unter einer Simulation wird eine Abbildung der Realität oder eine Nachbildung bestimmter Bereiche eines Systems verstanden (vgl. Högsdal 2011, S.118; Schwägele 2015, S.53). Dabei kommt es bei einem Simulationsspiel nicht auf die Anwendung in einer Gruppe an, sondern um das Erkennen ähnlicher Situationen, durch die erlernte Handlungsketten abgerufen werden (vgl. Högsdal 2011, S.118).

Der Simulationsbegriff wurde während des zweiten Weltkriegs verwendet, um Szenarien in der Zukunft abzubilden und Prognosen zu erstellen. Später gewann er durch computergestützte Technik zunehmend an Popularität. Er wird im spielerischen Kontext und als Realitätsabbildung vor dem Planspielbegriff bevorzugt, da bei Planspielen eher strategisches Handeln im Vordergrund steht (vgl. Schwägele 2015, S.56).

2.2.3 Planspiele

Auch beim Planspiel werden bestimmte Situationen, im polizeilichen Kontext Einsatzlagen, ausschnittsweise abgebildet, ohne bei deren Anwendung tatsächliche Auswirkungen auf die Außenwelt hervorzurufen. So kann ein Lernprozess durch das gemeinsame Lösen komplexer Probleme angestoßen werden (vgl. Zinke u. a. 2022, S.404). Planspiele wurden erstmals in der heutigen Form im militärischen Bereich eingesetzt. Ihre Wurzeln reichen bis in das 17. Jahrhundert, wo Johann Weichmann mit der Modifikation des Schachspiels ein reales Kriegsgeschehen abbilden zu versuchte (vgl. Schwägele 2015, S.18).

Eine weitere Eigenschaft von Planspielen ist neben der Realitätsabbildung und der Regelspielkomponente eine Rollenspielkomponente. Hierbei treffen die Teilnehmenden in

einem vorgegebenen Rahmen eigene Entscheidungen und beeinflussen somit den Spielverlauf (vgl. Högsdal 2011, S.119).

Die Debatte um die Definitionen der verschiedenen Begriffe wird sich fortsetzen, da zwischen Serious Games, Planspielen und Simulationen je nach Kontext und Zielsetzung ein fließender Übergang besteht. Das für die Thesis ausgewählte Spiel Neustart wird von den Entwicklern als Blackout-Simulation eingeordnet. Die Bezeichnung der Simulation wird aus diesem Grund im weiteren Verlauf der Arbeit fortgeführt, auch wenn sich Neustart ebenfalls als Serious Game oder Planspiel identifizieren ließe.

2.3 Spielbasiertes Lernen

Im Folgenden soll dargestellt werden, wie durch Spielen ein Lernprozess angestoßen werden kann. In diesem Zusammenhang wird im Allgemeinen der Begriff „Game-based Learning“, zu Deutsch spielbasiertes Lernen, verwendet, der sich aus erfahrungsorientiertem und handlungsorientiertem Lernen zusammensetzt.

Bei den dargestellten Spielformen liegt der Fokus auf dem Lernen durch Erleben, das erfahrungsorientierte Lernen, einerseits und auf dem Lernen durch Handeln, das handlungsorientierte Lernen, andererseits. Beim erfahrungsorientierten Lernen reicht das Verarbeiten von Erlebtem jedoch nicht aus. Es muss zusätzlich eine Verknüpfung durch Reflexion des Zustandes stattfinden (vgl. Schwägele 2015, S.76 f). Crookall beschreibt in Bezug auf Serious Games eine Art Nachbereitung des Spiels.

„If we are going to take our serious gaming seriously, and if we wish educational authorities to accept them as a legitimate source of learning, then we need to do it seriously, which means debriefing seriously.“² (Crookall 2010, S.908)

Der eigentliche Lernprozess findet demnach in einer Nachbesprechung des Geschehenen statt. Die Situation wird reflektiert, wodurch Fehlentscheidungen sichtbar gemacht und produktive Schlüsse gezogen werden können (vgl. Crookall 2010, S.907 f.).

² „Falls wir unser ‚Serious Gaming‘ ernst nehmen wollen und falls wir uns wünschen, dass Bildungsobrigkeiten Serious Games als ernstzunehmende Lernmittel akzeptieren, dann müssen wir sie auch ernsthaft durchführen, was bedeutet, ernsthafte Nachbesprechungen zu integrieren.“ (Übers. d. Verf.)

Das handlungsorientierten Lernen ist eine besonders effektive Form, Lerninhalte zu adaptieren und zu verinnerlichen. Durch körperliche Handlung in Verbindung mit geistiger Konzentration werden kognitive Prozesse angeregt, die das zukünftige Handeln verbessern (vgl. Becker & Metz 2022, S.311). Durch eine schnelle Rückmeldung können Entscheidungen und Handlungen dann reflektiert werden, was wiederum zu einem Flow-Erlebnis und einem damit verbundenen Erfolgserlebnis führt (vgl. Kodalle & Metz 2022, S.75).

Mit den genannten Rahmenbedingungen stellt spielerisches Lernen eine effektive Bildungsmethode dar. Im Folgenden wird erklärt, wie mit der Simulation Neustart eine Kompetenzerweiterung durch spielerisches Lernen stattfinden kann.

2.4 Blackout-Simulationsspiel Neustart

Dieser Abschnitt befasst sich mit dem analogen Spiel Neustart und dessen Anwendungsmöglichkeit als Trainingsmittel. Der Lesende soll einen Überblick über das Regelwerk sowie die Ziele und Einschränkungen des Spiels erhalten, damit der empirische Teil der Arbeit verständlich gemacht wird.

Neustart kann auch als Gesellschaftsspiel klassifiziert werden. In diesem Kontext wird es jedoch nur als Trainingswerkzeug für Krisenstäbe, insbesondere polizeiliche Führungsstäbe, betrachtet.

2.4.1 Spielbeschreibung

Bei dem analogen Brettspiel Neustart wird das Szenario eines Blackouts und dessen Folgen für eine Kleinstadt simuliert. Ziel ist es, die Versorgung der Bevölkerung trotz des Blackouts zu gewährleisten. Dabei muss die Versorgung der Bevölkerung koordiniert und auftretende Ereignisse bearbeitet werden. Es wird somit nur die erste Phase eines Blackouts, der eigentliche Stromausfall, dargestellt. Die zweite Phase, welche einen noch andauernden Telekommunikationsausfall mit weitreichenden Folgen für die Infrastruktur einer Stadt beschreibt, wird durch das Spiel selbst nicht abgebildet (vgl. Saurugg u. a. 2022, S.17). Der Spielprozess und dessen Nachbereitung soll jedoch zur Auseinandersetzung mit dieser Phase führen.

Die einzelnen Spielphasen stellen jeweils einen halben Wochentag in Form einer Tag- und Nachtphase dar. Sie beginnen mit Montag, wobei ab Freitag die Stromversorgung durch Würfeln wiederhergestellt werden kann und das Spiel damit endet. Vor jedem Wochentag gibt es eine Einstiegskarte, die eine Situation beinhaltet, bevor es dann je zwei Ereigniskarten für die Tag Phase und die Nachtphase des Wochentags zu bewerkstelligen gibt. Diese Karten können zufällig gezogen oder durch die Spielleitung vorgegeben werden, um bestimmte Schwerpunkte zu setzen (vgl. Saurugg u. a. 2022, S.21).

Durch die Spielenden werden die Rollen eines Krisenstabs besetzt, welcher die Funktionsfähigkeit des Systems erhalten soll, bis der Strom wiederhergestellt werden kann. Der kommunale Krisenstab im Spiel besteht aus Vertretern der Polizei, der Feuerwehr, dem Rettungsdienst, der Verwaltung und dem Bauhof. Auf dem Spielfeld, welches individuell aufgebaut werden kann, bewegen sich die Teams der Mitglieder mit jeweils drei Einsatzfahrzeugen pro Team. Sie werden zu Beginn des Spiels in den vorgegebenen Stadtvierteln platziert. Dabei gibt es Gewerbegebiete, Innenstadtbezirke und Vorstadtbezirke, welche je nach Schwierigkeitsgrad unterschiedlich angeordnet werden können. In den Bezirken befinden sich Gewerbebetriebe, Wohnungen, Tankstellen, Produktionsbetriebe und öffentliche Gebäude. Die öffentlichen Gebäude im Rathausviertel, wo ein Versorgungsdepot der Verwaltung angeschlossen ist, und das Krankenhaus im Viertel „Grafeneck“ haben eine besondere Funktion. Wird das Krankenhaus nicht ausreichend versorgt, kommt es zu Todesfällen und Unruhen. Wird das Rathaus durch die wütende Bevölkerung zerstört, gilt das Spiel sofort als verloren. Andere öffentlichen Gebäude kennzeichnen lediglich die Aufstellungspunkte der einzelnen Fahrzeuge zu Spielbeginn oder zeigen, dass dort eine Selbsthilfebasis errichtet werden kann (vgl. Saurugg u. a. 2022, S.18).

Bei den Betrieben können Versorgungsgüter und bei den Tankstellen kann Treibstoff sichergestellt werden, um die Bedarfswerte der einzelnen Viertel zu decken. Die Bedarfswerte kennzeichnen, wie viele Versorgungsgüter die Bevölkerung in einem Viertel benötigt. Sie müssen am Ende eines Wochentags zumindest teilweise gedeckt sein. Eine weitere Möglichkeit der Ressourcensicherung stellt die Suche in einem Viertel dar. Das Suchen und Sicherstellen sind zwei der vier freiwilligen Aktionen, mit denen die Teams proaktiv handeln können, um vor die Lage zu kommen. Zusätzlich können Selbsthilfebä-

sen gebaut werden, damit die gewonnenen Güter transportiert werden können. Der Gütertransport kann auch durch die helfende Bevölkerung gewährleistet werden. Diese grünen Spielfiguren erscheinen immer dann, wenn eine Selbsthilfebasis errichtet wird, oder die Bevölkerung in einem Viertel informiert wird. Das Informieren stellt die vierte freiwillige Aktion dar. Die eigenen Fahrzeuge der Teams können keinen Transport durchführen. Sind einzelne Viertel mit einer Selbsthilfebasis miteinander verbunden, können Güter beliebig verteilt werden.

Neben den freiwilligen Aktionen gibt es die notwendigen Aktionen, mit denen die Ereignisse durch die Teams abgearbeitet werden können. Eine Kompetenztafel auf der Rollenkarte jedes Teams zeigt an, wie viele Aktionspunkte ein Team benötigt, um die verschiedenen Aktionen auszuführen. Mit jeder erfüllten Aufgabe sinkt der Handlungsspielraum des betreffenden Teams und es bedarf einer Regenerationsphase. In dieser Zeit steht das Team nicht für andere Aktionen zur Verfügung. Die übrigen Teams müssen nun das entstandene Defizit ausgleichen.

Können auf Grund fehlender Aktionspunkte oder ruhenden Teams keine Aufgaben erledigt oder die Bevölkerung nicht mit Gütern versorgt werden, kommt es zu Unruhen, die negative Konsequenzen mit sich ziehen. Damit es zu keinen Aufständen kommt, sollten die Teams je nach Kompetenzen und die noch zur Verfügung stehenden Güter ressourcenschonend eingesetzt werden. Diese Aufgabe stellt eine bedeutende Herausforderung des Spiels dar.

Ziel dabei ist es, vor die Lage zu kommen, proaktiv zu Handeln und die Bevölkerung zu beteiligen, damit jede Eskalation, die vermieden werden kann, vermieden wird (vgl. Saugg u. a. 2022, S.18).

2.4.2 Lernziele

Neustart wurde mit dem Ziel entwickelt, als realistisches Gesellschaftsspiel ein Bewusstsein für die Folgen eines Blackouts zu schaffen und zur Fortbildung von Krisenstäben und Gemeinden für einen solchen Fall zu dienen.

Die Entwickler führen die Vermittlung der „Zusammenhänge und Abläufe von vernetzten Krisen anhand der Folgen eines Blackouts“ als wichtigstes Lernziel des Spiels an (vgl.

Saurugg u. a. 2022, S.1). Der Spielende erkennt somit, welche Schwerpunkte für die Bewältigung einer solchen Krisensituation gesetzt werden sollten. Zudem ist er in der Lage, die Situation zu analysieren und durch eine spätere Nachbesprechung eine Transferleistung zur Realität zu erzielen. Dies wird erreicht, indem grundlegende Techniken eines Krisenstabes, wie die Einsatzdokumentation, beachtet werden, um die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen und vor allem den ablösenden Kräften alle benötigten Informationen übersichtlich zu Verfügung stellen zu können. (vgl. Saurugg u. a. 2022, S.49). Dem einfachen Transfer des Spielszenarios zur Außenwelt kommt dahingehend eine große Bedeutung hinzu, da dies Krisenstabsmitgliedern nur schwer gelingt, weil Stabsübungen zu unregelmäßig durchgeführt werden (vgl. Hofinger & Heimann 2022a, S. 376).

Kodalle (vgl. 2023, S.4 f) fügt in seinem Beitrag zum Serious Game Neustart und dem Einsatz im schulischen Bereich hinzu, dass durch die Spielmechanik methodische Kompetenzen geschult und durch das Praktizieren in Gruppen zudem soziale Kompetenzen, wie die Teamfähigkeit und die 4K-Kompetenzen trainiert werden. Das 4K-Modell des Lernens befasst sich mit den Kompetenzen Kommunikation, Kollaboration, Kreativität und kritisches Denken. Es wurde erstmals in den USA formuliert und soll das Lernen im Alltag und im Bereich der Bildung des 21. Jahrhunderts verbessern (vgl. Sterel u. a. 2018, S.138 f.).

Darüber hinaus werden Führungskompetenzen beansprucht, indem die einzelnen Aufgaben mit der daraus erwachsenen Verantwortung delegiert werden müssen (vgl. Saurugg u. a. 2022, S.12).

Die Lernziele und die daraus resultierenden Chancen des Spiels Neustart können demnach als Ziele einer Aus- oder Fortbildung eines Führungsstabs angewendet werden. Welche Einschränkungen bei dem Einsatz von Neustart als Trainingswerkzeug zu beachten sind, wird im Folgenden erläutert.

2.4.3 Einschränkungen

Ein Blackout zieht weitreichende Folgen für das Netzwerk Kritischer Infrastrukturen³ mit sich. Die verschiedenen Sektoren sind so miteinander verbunden, dass ein langandauernder Stromausfall zu einer Schadenslage besonderen Ausmaßes führen würde (vgl. Petermann u. a. 2013, S.7). Um diese komplexen Prozesse darstellen zu können, müssen zur spielerischen Umsetzung Vereinfachungen vorgenommen werden. Dadurch kann keine optimale Darstellung der Realität gewährleistet werden. Etwaige Probleme und bestimmte Konsequenzen sind unvollständig, fehlen oder scheinen leicht lösbar. Somit kommen einer Nachbereitung und Reflexion des Spielablaufs eine beachtliche Bedeutung zu. Durch gemeinsame Diskussionen können Bezüge zur eigenen Gemeinde geschaffen und mögliche Lücken, die durch das Spiel an sich nicht angeführt werden, geschlossen werden (vgl. Saurugg u. a. 2022, S.2). Mit der Zufallskomponente der Würfel wird aufgezeigt, dass auch in der Realität manche Begebenheiten vom Zufall abhängen. Im Spiel werden zum Beispiel die Treibstofftanks der Fahrzeuge, die Qualität einer Regenerationsphase und das Vorkommen verschiedener Ressourcen sowie das Überleben einzelner Verletzter von der Augenzahl der Würfel abhängig gemacht.

Da es sich bei Neustart um ein analoges Brettspiel handelt, gibt es keine ständigen Anpassungen wie es bei computerbasierten Lernanwendungen durch Updates der Fall ist. Dies bedeutet, dass auch für Neustart eine gewisse Vorbereitungszeit eingeplant werden muss, in der die Vollständigkeit des Spiels und die Aktualität der Inhalte überprüft werden (vgl. Kodalle 2023, S.11).

Demzufolge kann festgestellt werden, dass durch eine fachkundige Spielleitung und eine qualitativ hochwertige Nachbesprechung einige Problematiken, die die Vereinfachungen und Einschränkungen des Spiels mit sich bringen, ausgeglichen werden können.

³ „Kritische Infrastrukturen (KRITIS) sind Organisationen und Einrichtungen mit wichtiger Bedeutung für das staatliche Gemeinwesen, bei deren Ausfall oder Beeinträchtigung nachhaltig wirkende Versorgungsengpässe, erhebliche Störungen der öffentlichen Sicherheit oder andere dramatische Folgen eintreten würden.“ (Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik, Stand: 2024)

2.5 Forschungsstand

In diesem Unterkapitel wird der aktuelle Forschungsstand zur Simulation Neustart und eine Verbindung zur möglichen Anwendung an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg vorgestellt.

Neustart wurde im Jahr 2022 als Gesellschaftsspiel und Trainingswerkzeug für Krisenstäbe veröffentlicht. Bei der NATO und der Bundeswehr wird Neustart bereits für Trainingszwecke eingesetzt (vgl. Kodalle 2023, S.1). In den Fokus der polizeilichen Aus- und Fortbildungsstätten ist Neustart bislang noch nicht gerückt, weshalb es derzeit an weiterer Forschung zur Anwendung in diesem Bereich bedarf.

Allerdings wurde der Einsatz von Planspielen als Ergänzung des Entscheidungstrainings für besondere Einsatzlagen im Rahmen des Studiums zum gehobenen Polizeivollzugsdienst in Form einer Bachelorarbeit an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg untersucht. Just (vgl. 2021, S. 51) kam zu dem Schluss, dass Planspiele eine sinnvolle Ergänzung zum klassischen Vorlesungsbetrieb darstellen, da sie praktisches Lernen ermöglichen und so erste eigene Erfahrungen schaffen. Dabei stellte er fest, dass bei der wiederholten Durchführung eines Planspiels die Sach-, Handlungs- und auch die Sozialkompetenz gefördert wird. Just legt den Fokus der zukünftigen Forschung auf die Untersuchung des objektiven Lernerfolgs von Planspielen und den verschiedenen Integrationsformen in das Studium, damit weitere ressourcenschonendere Vorgehensweisen zur Schaffung von Handlungskompetenz evaluiert werden können.

Hier fällt die Aufmerksamkeit wiederum auf die Simulation Neustart, welche ohne die Überwindung von zu großen organisatorischen Hindernissen einsetzbar ist. Wehrum (vgl. 2023) erweiterte Neustart für seine Bachelorthesis um spezifische Szenarien und Aufgaben für den Verwaltungsstab des Regierungspräsidiums Freiburg. Er kam zu dem Ergebnis, dass Neustart als Planspiel in modifizierter Form zu Trainingszwecken eingesetzt werden kann. Diese Anpassungen wurden durch Experteninterviews mit erfahrenen Mitgliedern des Regierungspräsidiums erarbeitet. Somit wurde Neustart in dieser Arbeit nicht in der originalen Version untersucht. Dieses Forschungsfeld bleibt weiterhin offen.

Die vorliegende Arbeit fügt sich in die Forschungsreihe ein und setzt an dem Ausblick der Forschenden an. Es wird der Einsatz im polizeilichen Kontext vorgestellt, zumal es sich bei polizeilichen Führungsstäben um meist erfahrenere Stäbe im Gegensatz zu Verwaltungsstäben in Bezug auf besondere Einsatzlagen handelt. Nun ist zu betrachten, ob die Simulation Neustart für polizeiliche Führungsstäbe angepasst werden muss oder ob sie in der aktuellen Ausführung bereits als Trainingswerkzeug eingesetzt werden kann.

Im weiteren Verlauf dieser Arbeit wird unter anderem der Einsatz des Spiels bei Studierenden an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg und bei Stabsmitgliedern des Polizeipräsidiums Offenburg empirisch untersucht.

3 Methodenbeschreibung

Dieses Kapitel befasst sich mit der empirischen Vorgehensweise dieser Arbeit. Es werden die zur Forschungsfrage herangezogenen Methoden beschrieben sowie die zu Grunde liegende Datenerhebung, Datenaufbereitung und Datenauswertung.

3.1 Hypothesenbildung

Zunächst wurde eine Recherche der bestehenden Sekundärliteratur durchgeführt. Die Erkenntnisse werden im Theorieteil (vgl. Kapitel 2) dieser Arbeit dargelegt. Diese bilden die Basis, um zu beantworten, ob Neustart geeignet ist, die Kompetenzen polizeilicher Führungsstäbe effektiv zu trainieren. Anhand der bisherigen empirischen Erkenntnisse wurden ausgehend von der Forschungsfrage die nachfolgenden Hypothesen erarbeitet.

H1: Die Simulation Neustart trainiert Stressresistenz, Kommunikations-, Moderations-, Analyse- und Teamfähigkeit sowie das Durchsetzungsvermögen, welche für polizeiliche Führungsstäbe relevant sind.

H2: Je größer das vorhandene Wissen für den Bereich Stabsarbeit ist, desto besser schneiden die Teilnehmenden bei der Simulation Neustart ab.

H3: Spieler mit einer größeren Berufserfahrung verbessern sich subjektiv weniger als unerfahrene Spieler.

H4: Wenn beim Spielen eine subjektive Verbesserung der eigenen Fähigkeiten festgestellt wird, dann führt die gewonnene Spielmotivation zur Akzeptanz des Spiels als Trainingsmethode.

4.1 anhand der Frage, ob sich die Teilnehmenden besser auf die Stabsarbeit vorbereitet fühlen

4.2 anhand der Verbesserung der Selbsteinschätzung der Teilnehmenden

H5: Die durch das Absolvieren der Simulation Neustart subjektiv vermittelten Fähigkeiten können auf die Stabsarbeit in der Praxis transferiert werden.

Die im Fragebogen enthaltenen Items zur Untersuchung der Hypothesen beinhalten einen quantitativen Teil zur Selbsteinschätzung der untersuchten Fähigkeiten (H1, H2, H3, H4), sowie einen qualitativen Teil, der ein detailliertes, offenes Feedback in Bezug auf die Rückschlüsse des Transfers zur praktischen Stabsarbeit ermöglichen soll (H5). Dadurch können die formulierten Thesen gegengeprüft werden.

Die Umfrage fand jeweils vor und nach der Durchführung der Simulation Neustart in Form einer Online-Befragung statt. Es wurden zwei verschiedene Gruppen befragt. Der erste Durchlauf fand im Rahmen eines Wahlmoduls an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg statt. Hier nahmen ausschließlich Studierende an der Veranstaltung und der Umfrage teil. Beim zweiten Durchlauf bestand die Gruppe aus Beamten der Polizei, die bereits Erfahrung im Bereich Stabsarbeit vorweisen können. Dieser Durchlauf wurde in Form einer Übung im Polizeipräsidium Offenburg durchgeführt.

Mit Hilfe einer zusätzlichen offenen Beobachtung des Spielverlaufs, wurden weitere Daten generiert, die mit der Eigeneinschätzung der Teilnehmenden der Online-Befragung abgeglichen wurden. So sollen folgende Teilfragen beantwortet werden.

Wie kann die Simulation Neustart bei der Polizei Baden-Württemberg eingesetzt werden? Und ist dieser Einsatz sinnvoll?

Stimmen die Antworten der Teilnehmenden mit den Beobachtungen der Verfasserin in Bezug auf deren Fähigkeiten überein?

Der Fokus des empirischen Teils liegt nicht auf der Auswertung der teilnehmenden Beobachtung, sondern auf den Ergebnissen des Online-Fragebogens. Die Beobachtung soll hauptsächlich dazu eingesetzt werden, um die Ergebnisse der Befragung im Diskussions teil zu validieren.

3.2 Übungsszenarien Neustart

Damit der Erfahrungsunterschied überprüft werden konnte, wurden durch die Verfasserin zwei verschiedene Gruppen ausgewählt, die an unterschiedlichen Tagen die Simulation Neustart durchführen.

Für den ersten Durchlauf an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg wurden die Studierenden durch eine Ausschreibung auf das Wahlmodul „Serious Gaming – Training von Kompetenzen für den polizeilichen Einsatzführungsstab“ aufmerksam gemacht. Auf diese Ausschreibung konnte sich jeder Studierende freiwillig bewerben. Bei dem Wahlmodul nahmen 15 Studierende teil. Im ersten, theoretischen Abschnitt des Wahlmoduls wurde der polizeiliche Einsatz- und Führungsstab und die damit einhergehenden Anforderungen durch die durchführenden Dozenten referiert. Dieser Rahmen wurde durch die Verfasserin genutzt, um die erste Online-Befragung durchzuführen. In den darauffolgenden Übungstagen wurden das Tutorial⁴ und drei vollständige Spielrunden absolviert. Zum Einstieg wurde eine Runde ohne Zeitbegrenzung gespielt, damit die Regeln gefestigt und offene Fragen durch die Spielleitung geklärt werden konnten. In den weiteren zwei Runden wurde das Zeitlimit von sieben Minuten vorgegeben. Im dritten Durchlauf wurde der Schwierigkeitsgrad erhöht, indem das Spielfeld verändert wurde. Dieses Szenario wurde dann durch die Verfasserin beobachtet. Die Moderation des Ablaufs übernahm ein mit dem Regelwerk vertrauter Teilnehmer. Die Verfasserin nahm keinen Einfluss auf das Spielgeschehen, sondern beobachtete das Verhalten und die Reaktionen der spielenden Studierenden. Zum Abschluss wurden die Studierenden erneut befragt.

Das zweite Übungsszenario fand im Polizeipräsidium Offenburg mit erfahrenen Mitgliedern des Führung- und Einsatzstabs statt. Dort umfasste die Veranstaltung einen Tag und wurde durch die Verfasserin moderiert. Da hier die Gruppe aus erfahrenen Beamten bestehen sollte, wurde die Ausschreibung zur Übung per E-Mail gezielt an Angehörige des polizeilichen Führung- und Einsatzstabs gesendet. Daraufhin konnten sich die Teilnehmenden freiwillig für die Übung anmelden. Es nahmen zehn Beamtinnen und Beamte an der Übung teil. Am Tag der Veranstaltung wurde zu Beginn der geplante Tagesablauf sowie die theoretischen Grundlagen für die Spieldurchführung erläutert, damit ein reibungsloser Ablauf gewährleistet werden konnte. In diesem Rahmen fand die erste Online-Befragung statt. Im Anschluss wurde wie bei den Studierenden eine Runde zum Verständnis des Regelwerks ohne Zeitlimit gespielt. Am Nachmittag fand der Durchlauf statt, der beobachtet wurde und die Teilnehmenden unter Zeitdruck Kompetenzen der Arbeit

⁴ Ein durch die Entwickler vorgegebener Einstieg ins Spiel zur Festigung des Regelwerks (vgl. Saurugg u. a. 2022, S.18).

im Führungsstab anwenden sollten. Hierbei wurde nur bei Problemen oder groben Regelverstößen durch die Spielleitung eingeschritten. Die Beobachtung fand durch eine zuvor durch die Spielleitung eingewiesene Teilnehmerin statt. Am Ende der Veranstaltung wurde der Online-Fragebogen erneut durch die Teilnehmenden beantwortet.

Damit die beiden Spielabläufe im Rahmen der Auswertung verglichen werden konnten, wurden jeweils identische Bedingungen, hier das Spielfeld und die Ereigniskarten, zur Durchführung des Spiels geschaffen. Die Zufallsvariable der Würfel wurde nicht beeinflusst, damit eine natürliche Spielumgebung gewährleistet werden konnte.

3.3 Online-Fragebogen

In diesem Unterabschnitt wird beschrieben, wie der Fragebogen für beide Teilnehmergruppen erarbeitet wurde. Dieser ist in der Anlage 1.2 einsehbar.

Damit die Befragung der Teilnehmenden verständlich und leicht zugänglich durchgeführt werden konnte, wurde ein Online-Fragebogen eingesetzt. Der Fragebogen wurde so konzipiert, dass er sowohl für die Durchführung des Wahlmoduls an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg als auch die Durchführung im Polizeipräsidium Offenburg eingesetzt werden konnte, um eine vergleichbare Datengrundlage für die Überprüfung der aufgestellten Hypothesen zu schaffen.

Zur Konzeption der Items für den Fragebogen wurden die aufgestellten Hypothesen zunächst analysiert und operationalisiert (vgl. Möllers 2022, S.97). Dieser Schritt wird in Form einer Tabelle dargestellt (vgl. Anlage 1.1).

Der erste Teil des Fragebogens zielte darauf ab, den Wissenstand der Teilnehmenden in Bezug auf die Stabsarbeit und ihre Fähigkeiten zu erfragen. Zudem wurde erfragt, ob Serious Games auf der eigenen Dienststelle genutzt werden würden, damit das Interesse des Teilnehmenden an Spielen eingeschätzt werden konnte. Anschließend wurde die Variable der Kompetenzen als Selbsteinschätzung erfragt. Hierzu wurden die Fähigkeiten aus der ersten Hypothese herangezogen. Im Fragebogen wurden diese ausformuliert, sodass Missverständnisse bezüglich etwaiger Definitionen umgangen werden konnten. Für

diese Erhebung wurden Likert-Skalen mit sieben Antwortmöglichkeiten verwendet, um ein breites Antwortspektrum zu erzielen.

Der zweite Teil des Fragebogens mit den offenen Reflexionsfragen zur Spielerfahrung mit Neustart wurde mithilfe einer Filterfrage eingeleitet. Die Reflexionsfragen zur Spielerfahrung eröffneten sich den Teilnehmenden somit nur, wenn bereits Spielerfahrung bestand. Mit einer durch die Verfasserin mündlich durchgeführten Abfrage im theoretischen Teil der Übungen wurde sichergestellt, dass bei keinem Teilnehmenden Vorerfahrung bezüglich der Simulation Neustart vorhanden ist. Somit konnte garantiert werden, dass Pre-Test und Post-Test Kohorten unterschieden werden konnten. Im zweiten Teil wurde das Ergebnis des ersten abgeschlossenen Spiels in Form einer Punktezahl erhoben. Die Antwortmöglichkeiten orientierten sich hier an den Vorgaben der Spielentwickler (Saurugg u. a. 2022, S.53). Im Anschluss folgten fünf offene Fragen, die eine qualitative Erhebung ermöglichten.

Nach der zweiten offenen Frage wurde eine Auswahlfrage mit fünf Antwortmöglichkeiten eingeschoben, bei der die Teilnehmenden beantworten sollten, ob sie sich durch das Absolvieren des Spiels auf die Stabsarbeit in einer Krisensituation vorbereitet fühlen.

Bei einer negativen Antwort der Filterfrage oder der erfolgreichen Beantwortung der Reflexionsfragen, erfolgte abschließend die Abfrage der demografischen Daten. Hier wurde das Geschlecht, das Alter, die Diensterfahrung in Jahren und die Laufbahnzugehörigkeit erhoben. Zum Schluss wurde die pseudonymisierte Kennung für die Zuordnung der Fragebögen erfragt. Die Kennziffer wurde den Teilnehmenden zu Beginn der Veranstaltung per Losverfahren verdeckt zugeteilt.

Im Folgenden wird beschrieben, wie die gewonnenen Daten der Umfragen und der Beobachtungen aufbereitet wurden, um sie im Anschluss auszuwerten. Die Aufbereitung und Auswertung wurden mit Hilfe der Software Excel durchgeführt.

Für den quantitativen Teil des Fragebogens wurden die Antworten der Studierenden und die Antworten der Mitglieder des Stabes zunächst getrennt betrachtet. Bei den Studierenden wurden insgesamt 34 Datensätze erfasst, wovon zwei Datensätze auf Grund unvoll-

ständiger Angaben verworfen werden mussten. Eine Person wurde für die weitere Aufbereitung nicht berücksichtigt, weil diese nicht am Spieldurchlauf teilnahm und somit die Filterfrage nicht ausgelöst wurde. Weil jeder Teilnehmende den Fragebogen zweimal beantwortet hat, gibt es pro Person zwei Datensätze. Vier weitere Datensätze mussten verworfen werden, weil die Kennziffer der Pseudonymisierung entweder nicht angegeben oder nicht zugeordnet werden konnte. Für die Auswertung der Datensätze der Studierenden standen nach Abzug der fehlerhaften Datensätze noch 26 Datensätze zur Verfügung, was einer Personenzahl von 13 Teilnehmenden entspricht. Die Gruppe der Stabsmitglieder umfasste zu Beginn zwölf Personen, von denen zwei nicht vollständig teilnehmen konnten. Von den verbleibenden 20 Antworten konnten 18 Datensätze eindeutig einander zugeordnet werden. Für die quantitative Auswertung konnten 18 vollständige Datensätze verwendet werden.

Nach dem Filterprozess wurden alle Antworten der einzelnen Items numerisch dargestellt, damit sie zur Berechnung der Ergebnisse verwendet werden konnten.

Der qualitative Teil des Fragebogens wurde anhand einer Inhaltsanalyse nach Mayring (vgl. Mayring 2010, S.60 ff.) bearbeitet. Dafür wurde die Methode der induktiven Kategorienentwicklung angewendet. Jeder offenen Frage wurden individuelle Kategorien zugeteilt. Die Kategorisierung erfolgte anhand der jeweiligen Antworten (vgl. Anlage 6). Eine numerische Abkürzung der Kategorien ermöglichte die Darstellung der Häufigkeiten.

Die Auswertung des gesamten Datensatzes erfolgte schrittweise. Für jede Hypothese wurden die Mittelwerte und Standardabweichungen des Datensatzes in Bezug auf die verschiedenen Variablen herangezogen. Im Folgenden werden die einzelnen Auswertungsschritte kurz erläutert.

Für die erste Hypothese wurde die Variable der Kompetenzen betrachtet. Hierfür wurden die Werte der einzelnen Selbsteinschätzungen vor und nach der Übung verglichen. Ziel des Vergleichs war die Bestimmung der Anzahl von positiven und negativen Entwicklungen der Fähigkeiten.

Bei der zweiten Hypothese wurde untersucht, ob vorhandenes Wissen im Bereich Stabsarbeit zu einem besseren Ergebnis des Spiels führt. Dazu wurde die Selbsteinschätzung zum Faktenwissen Stabsarbeit und die Spielergebnisse zur Auswertung herangezogen.

Für die dritte Hypothese wurde angenommen, dass sich die Selbsteinschätzung über eine Verbesserung der eigenen Fähigkeiten bei einer größeren Berufserfahrung weniger verbessert. Dazu wurden die Werte der ersten Hypothese mit den Werten der Dienstjahre, des Alters und der Selbsteinschätzung des Wissens zur Stabsarbeit verglichen. So konnten die Ergebnisse der ersten Berechnung anhand der anderen Ergebnisse bewertet werden.

Bei der vierten Hypothese wurde berechnet, ob die Simulation Neustart zu einer Akzeptanz als Trainingsmethode führt, wenn die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten subjektiv verbessern. Für die Auswertung wurden hier zum einen die Ergebnisse der ersten Hypothese verwendet und zum anderen die Werte des Items aus dem Fragebogen, ob man sich auf die Stabsarbeit in Krisen vorbereitet fühlt.

Die fünfte Hypothese wurde mit einem qualitativen Ansatz ausgewertet. Ob ein Transfereffekt in beide Richtungen stattfindet, wurde einerseits im qualitativen Teil des Fragebogens eruiert und andererseits anhand von Beobachtungen der Verhaltensweisen ausgewertet. In der Umfrage gab es für die Teilnehmenden die Möglichkeit anzugeben, welche eigenen Fähigkeiten während des Spiels umgesetzt werden konnten. Hier wurde der Transfer von Stabsfähigkeiten auf das Absolvieren des Spiels bezogen. Durch die beobachteten Verhaltensweisen können Aussagen über die, im theoretischen Teil der Arbeit zusammengefassten, Kompetenzen getroffen werden.

3.4 Beobachtung

Die Beobachtung ist eine realitätsnahe und qualitative Forschungsmethode, welche als Ergänzung des Fragebogens herangezogen wurde. Es wurde bei jeder Gruppe das letzte Spiel anhand eines Beobachtungsbogens offen dokumentiert, da dieses unter den gleichen Bedingungen durchgeführt wurde. Weitere Feststellungen der passiv-teilnehmenden Beobachtung (vgl. Franzke & Zeitner 2023, S.204) wurden durch handschriftliche Notizen festgehalten.

Ziel der Beobachtung war die zusätzliche Erfassung relevanter Daten zum Spielablauf sowie die Dokumentation des Verhaltens und der Reaktionen der Teilnehmenden, um die Ergebnisse der Fragebogenauswertung zu verifizieren oder falsifizieren.

Das Beobachtungsprotokoll beinhaltete den Beobachtungsgegenstand, Ort und Zeit der Beobachtungen sowie eine Spiegelung der Items des Fragebogens und Platz für sonstige Auffälligkeiten. Dabei konnte im ersten Beobachtungsprotokoll dokumentiert werden, wie oft welche Verhaltensweisen gezeigt wurden, die den zu untersuchenden Kompetenzen zugeordnet werden können. Da sich dieses Verfahren als ineffizient herausstellte, wurde nach der Beobachtung der ersten Gruppe eine Anpassung des Beobachtungsprotokolls vorgenommen, damit das Protokoll übersichtlicher und verständlicher wird. So konnte der Fokus auf die Spielenden gelegt werden, anstatt auf das Blättern im Protokoll. Die Items des Fragebogens wurden kürzer und prägnanter formuliert und weitere Beobachtungspunkte wurden hinzugefügt, welche in Folge des ersten Übungsdurchlaufes als relevant eingestuft wurden (vgl. Anlage 2; Anlage 3).

Die Beobachtung der Gruppe des Polizeipräsidiums wurde nicht durch die Verfasserin selbst, sondern durch eine Teilnehmerin durchgeführt. Der Teilnehmerin wurden die Durchführung und Ziele der Beobachtung erläutert, um die Vollständigkeit des Beobachtungsbogens zu gewährleisten. Zusätzliche Feststellungen der Verfasserin wurden handschriftlich erfasst.

Die Aufbereitung der gewonnenen Erkenntnisse erfolgte anhand der Software Excel. Hier wurden die handschriftlichen Beobachtungen transkribiert und in eine Datei zusammengeführt. Da es sich bei der Beobachtung auch um eine qualitative Forschungsmethode handelt (vgl. Franzke & Zeitner 2023, S.205), wurde die Auswertung der Transkription mit einer qualitativen Inhaltsanalyse wie im qualitativen Teil des Fragebogens durchgeführt. Die ursprünglich geplante quantitative Auswertung der Daten wurde aufgrund des subjektiven Einflusses und der ungenauen Häufigkeitsangaben verworfen.

4 Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse des empirischen Teils dargestellt. Anhand dieser Auswertungsergebnisse werden die aufgestellten Hypothesen verworfen oder bestätigt. Eine Interpretation und Aufarbeitung der Ergebnisse erfolgen in einer anschließenden Diskussion.

4.1 Fragebogenauswertung

Im Folgenden werden die aufgestellten Hypothesen einzeln überprüft.

H1: Die Simulation Neustart trainiert Stressresistenz, Kommunikations-, Moderations-, Analyse- und Teamfähigkeit sowie das Durchsetzungsvermögen, welche für polizeiliche Führungsstäbe relevant sind.

Für die erste Hypothese wurden die Items zur Selbsteinschätzung der zu prüfenden Fähigkeiten herangezogen. Dabei wurden beide Datensätze der Gruppen zusammengenommen, was einer Teilnehmerzahl von 22 Personen entspricht. Die durchschnittliche Veränderung des Wertes für die Selbsteinschätzung beträgt bei der Stressresistenz 0,5 Punkte (10 Verbesserungen, 11 Neutral, 1 Verschlechterung). Bei der Kommunikationsfähigkeit verbesserte sich die Selbsteinschätzung durchschnittlich um 0,27 Punkte (7 Verbesserungen, 12 Neutral, 3 Verschlechterungen). Auch bei der Analysefähigkeit verbesserte sich dieser Wert um 0,27 Punkte (8 Verbesserungen, 11 Neutral, 3 Verschlechterungen). Bei der Moderationsfähigkeit wurde eine durchschnittliche Veränderung von 0,68 Punkten festgestellt (10 Verbesserungen, 12 Neutral, keine Verschlechterung). Beim Durchsetzungsvermögen verbesserte sich die Selbsteinschätzung durchschnittlich um 0,64 Punkte (13 Verbesserungen, 8 Neutral, 1 Verschlechterung). Für die Teamfähigkeit gab es eine durchschnittliche Verbesserung von 0,23 Punkten (8 Verbesserungen, 8 Neutral, 6 Verschlechterungen).

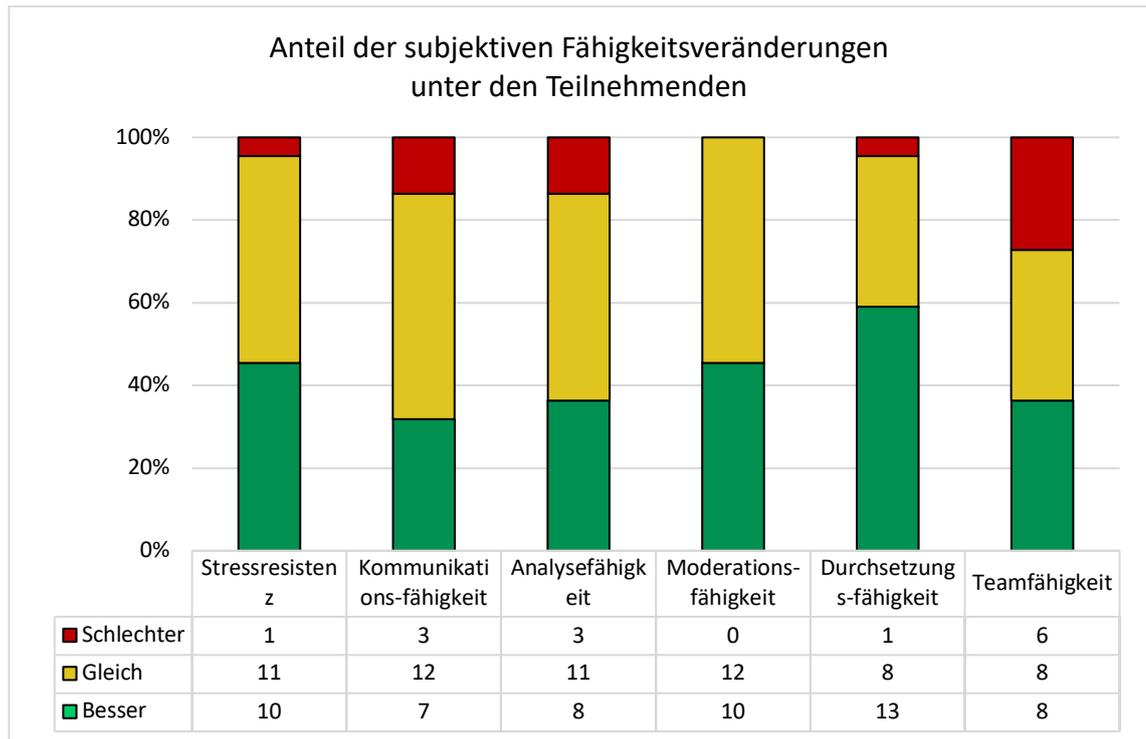


Abbildung 2: Darstellung der subjektiven Fähigkeitsveränderungen insgesamt

Diese Ergebnisse der Selbsteinschätzung wurden anschließend anhand eines gepaarten t-Tests mit abhängiger Stichprobe statistisch überprüft. Mit der Berechnung wird geprüft, ob sich die Mittelwerte vor und nach der Übung tatsächlich signifikant voneinander unterscheiden. Als Signifikanzniveau wurde $\alpha=0,05$ gewählt. Die Nullhypothese geht von keiner Veränderung des Mittelwertes aus. Da Hypothese 1 eine Verbesserung vorhersagt, wurde ein einseitiger t-Test für die Berechnung des Signifikanzniveaus herangezogen. Der kritische Wert für die einzelnen t-Tests beträgt 1,7. Ist der berechnete p-Wert kleiner als das ausgewählte Signifikanzniveau von 0,05, wird die Nullhypothese verworfen.

Verglichen mit vor der Übung ($M=5,09$; $SD=1,02$) bewerteten sich die Teilnehmenden für die Fähigkeit Stressresistenz ($M=5,59$; $SD=0,80$) nach der Übung signifikant besser, $t(21)=3,17$; $p<0,01$. Bei der Kommunikationsfähigkeit kam es im Vergleich zu vor der Übung ($M=5,55$; $SD=1,3$) zu keiner signifikanten Verbesserung ($M=5,82$; $SD=0,80$) der Selbsteinschätzung der Teilnehmenden, $t(21)=1,45$; $p=0,081$. Auch für die Analysefähigkeit kam es im Vergleich zu vor der Übung ($M=5,32$; $SD=0,57$) zu keiner signifikanten Verbesserung ($M=5,59$; $SD=0,80$), $t(21)=1,67$; $p=0,055$. Verglichen mit vor der Übung ($M=4,91$; $SD=0,97$) bewerteten sich die Teilnehmenden für die Moderationsfähigkeit

($M=5,59$; $SD=0,80$) nach der Übung signifikant besser; $t(21)=3,58$; $p<0,01$. Die Teilnehmenden bewerteten sich für die Eigenschaft Durchsetzungsvermögen verglichen mit vor der Übung ($M=4,95$; $SD=0,95$) nach der Übung ($M=5,59$; $SD=0,73$) signifikant besser, $t(21)=4,11$; $p<0,01$. Für die Teamfähigkeit wurde vor der Übung ein Mittelwert von 5,5 bei einer Standardabweichung von 0,91 berechnet. Nach der Übung lag der Mittelwert bei 5,73 bei einer Standardabweichung von 0,83. Die Berechnung ergab einen t-Wert von 1,04 und einen p-Wert von 0,154. Für die Teamfähigkeit kam es im Vergleich zu vor der Übung ($M=5,5$; $SD=0,91$) zu keiner signifikanten Verbesserung ($M=5,73$; $SD=0,83$) der Selbsteinschätzung, $t(21)=1,04$; $p=0,154$.

Eine signifikante Verbesserung konnte bei der Stressresistenz, der Moderationsfähigkeit und beim Durchsetzungsvermögen nachgewiesen werden. Zur weiteren Einschätzung der praktischen Bedeutsamkeit bei einer kleinen Stichprobe wurde das Effektstärkemaß nach Cohen (vgl. 1988) ausgewählt. Sie ist ein Maß für den standardisierten Mittelwertsunterschied und passt deshalb zum t-Test. Ist der Wert der Effektstärke (d) kleiner als 0,5, handelt es sich um einen kleinen Effekt. Ein Wert zwischen 0,5 und 0,8 gilt als mittlerer Effekt und bei einer Effektstärke über 0,8 ist es ein großer Effekt. Die Effektstärke betrug bei der Stressresistenz 0,68, bei der Moderationsfähigkeit 0,76 und bei dem Durchsetzungsvermögen 0,88. Somit wurde für die Stressresistenz und die Moderationsfähigkeit ein mittlerer Effekt ($0,5<d<0,8$) und für das Durchsetzungsvermögen ($d>0,8$) ein großer Effekt festgestellt.

Zusammenfassend kann die erste Hypothese teilweise bestätigt werden.

H2: Je größer das vorhandene Wissen für den Bereich Stabsarbeit ist, desto besser schneiden die Teilnehmenden für die Simulation Neustart ab.

Für die Prüfung der zweiten Hypothese wurden die Items zur Abfrage der Vorkenntnisse im Bereich Stabsarbeit und die Ergebnisse der Spieldurchläufe herangezogen. Dafür wurde die Korrelation zwischen dem erzielten Punktestand und der Selbsteinschätzung zu den Vorkenntnissen gemessen. Diese Berechnung wurde zum einen mit dem durchschnittlichen Spielergebnis und zum anderen mit dem Spielergebnis der Runde, bei der alle Teilnehmenden bereits Spielerfahrung gesammelt haben und die Rahmenbedingungen wie der Aufbau des Spielfeldes identisch waren, durchgeführt. Für die jeweils letzte

Spielrunde erzielte die Gruppe der Studierenden 43 Punkte und die Gruppe des Stabs 53 Punkte. Das Ergebnis der Korrelation wurde anhand eines zweiseitigen t-Tests auf Signifikanz überprüft. Hier konnte ein t-Wert von 2,24 und ein p-Wert von 0,036 berechnet werden. Um eine Aussage über die Stärke des Korrelationskoeffizienten (r) zu treffen, wurde eine Interpretationstabelle verwendet (vgl. Kuckartz u. a. 2013, S.213). Der r -Wert ergab 0,45, was einen mittleren Zusammenhang ($0,3 < r < 0,5$) zwischen Wissenswerten und Punktezahl darstellt. Basierend auf den berechneten Werten konnte ein signifikanter mittlerer Zusammenhang zwischen den Variablen nachgewiesen werden, $t(20)=2,24$; $p=0,04$.

Hypothese 2 kann somit bestätigt werden, insofern lediglich die Ergebnisse der Runde herangezogen werden, bei der die Regeln bereits gefestigt wurden und die Spielenden den Fokus auf ihre Strategie legen konnten. Die Ergebnisse, bei denen der durchschnittliche Punktstand aller durchgeführten Spiele herangezogen wurde ($r=-0,45$; $t=-2,24$; $p=0,04$) konnte eine statistische Signifikanz nachgewiesen werden, dass vorhandenes Wissen sich negativ auf den Punktstand auswirkt.

H3: Spieler mit einer größeren Berufserfahrung verbessern sich subjektiv weniger als unerfahrene Spieler.

Um zu berechnen, ob sich Berufserfahrung positiv auf die Kompetenzverbesserung auswirkt, wurde die Korrelation der durchschnittlichen Kompetenzveränderung und der Berufserfahrung berechnet ($r= -0,24$) und mit einem zweiseitigen t-Test geprüft. Der t-Wert lag bei 1,10 und der p-Wert bei 0,28. Dieses Ergebnis liegt über dem ausgewählten Signifikanzniveau von 0,05. Somit kann kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Berufserfahrung und der Kompetenzverbesserung nachgewiesen werden.

Um diese Berechnung zu kontrollieren, wurde anstelle der Berufserfahrung zum einen das Alter und zum anderen die Eigeneinschätzung zum Wissen im Bereich Stabsarbeit verwendet. Die Ergebnisse weichen nicht bedeutend von vorherigen Ergebnissen ab. Bei den Werten zur Eigeneinschätzung wurde eine negative Korrelation berechnet ($r= -0,16$) mit einem t-Wert von 0,74 und einem p-Wert von 0,47. Es konnte kein signifikanter Zusammenhang nachgewiesen werden. Verwendet man das Alter anstelle der Berufserfahrung konnte ein positiver Zusammenhang ($r= 0,23$) mit einem t-Wert von 1,06 und einem

p-Wert von 0,30 berechnet werden. Es konnte somit kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden.

Die Hypothese, dass sich Spielende mit einer größeren Berufserfahrung weniger subjektiv verbessern, wird daher verworfen.

H4: Wenn beim Spielen eine subjektive Verbesserung der eigenen Fähigkeiten festgestellt wird, dann führt die gewonnene Spielmotivation zur Akzeptanz des Spiels als Trainingsmethode.

Für die vierte Hypothese wurden zwei verschiedene Items herangezogen, um die Akzeptanz des Spiels zu prüfen. Zum einen wurde die Hypothese anhand der Frage, ob sich die Probanden besser vorbereitet fühlen, und zum anderen anhand der Selbsteinschätzung aus Hypothese 1 getestet. Bei beiden Berechnungen kann ein signifikanter Zusammenhang der Akzeptanz und der wahrgenommenen Verbesserung nachgewiesen werden, $t(21)=2,4$; $p < 0,05$. In Bezug auf das Item, bei dem die Teilnehmenden die Vorbereitung auf eine Krisensituation durch Neustart bewerten sollten, stimmten 14 % von 21 Teilnehmenden der Aussage zu, 43 % gaben eine neutrale Antwort und 43% fühlten sich eher nicht oder nicht vorbereitet, wenn die Simulation Neustart in der vorliegenden Variante genutzt werden soll.

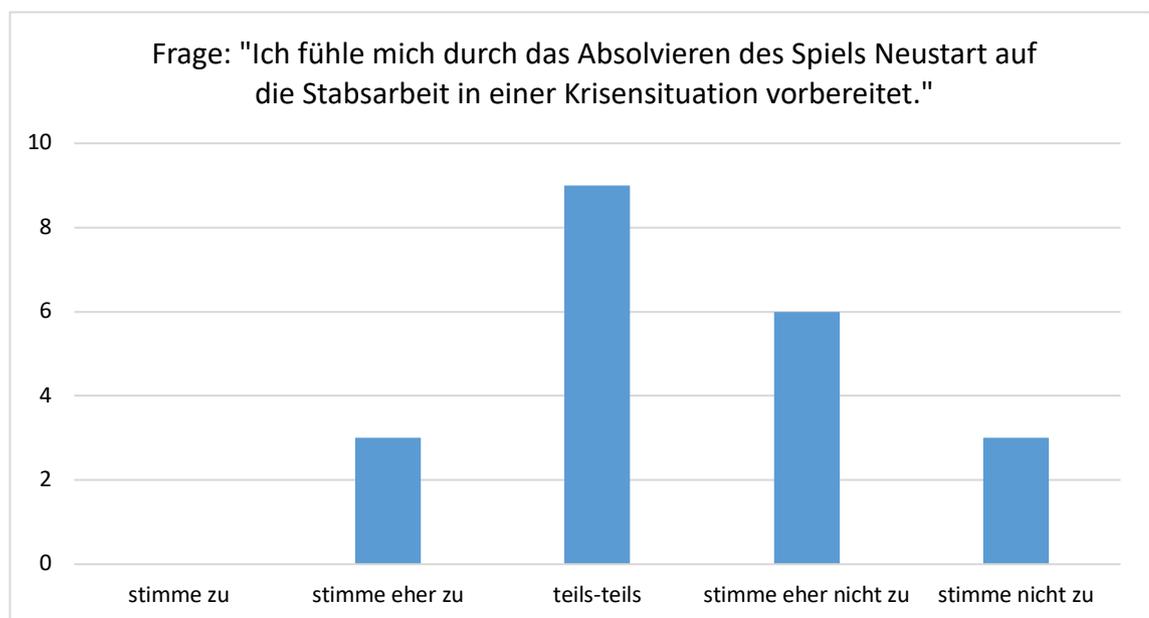


Abbildung 3: Antworten zum Empfinden auf die Vorbereitung zur Stabsarbeit

15 von 20 der Teilnehmenden antworteten, dass Neustart als Lernmethode eher befürwortet werden würde. Drei der Teilnehmenden hielten es für weniger wahrscheinlich Neustart als Lernmethode weiterzuempfehlen und zwei Befragte für unwahrscheinlich.

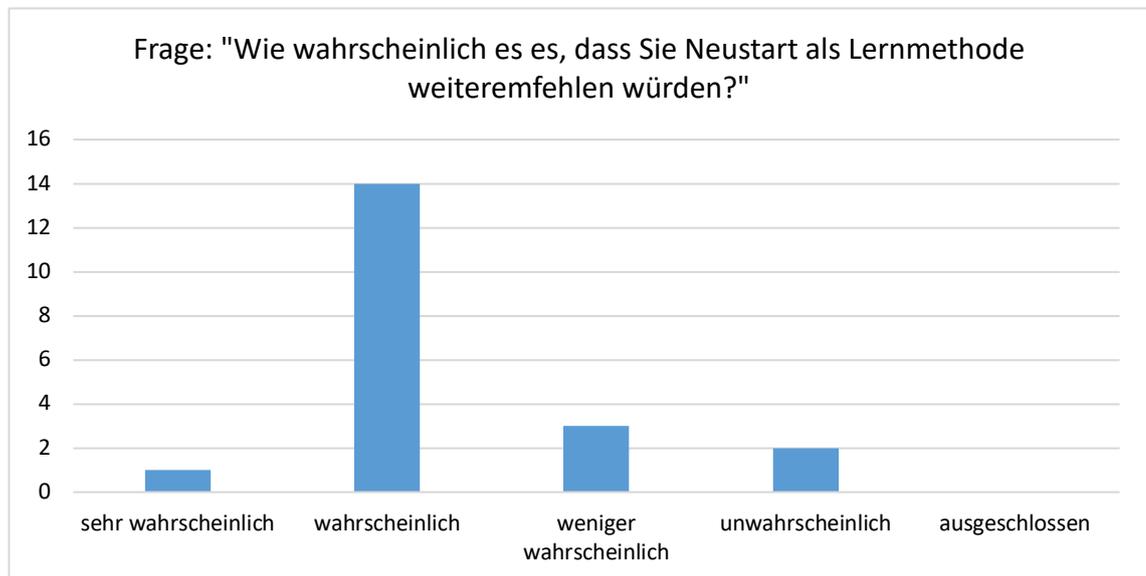


Abbildung 4: Ergebnisse zur Wahrscheinlichkeit einer Weiterempfehlung

Den Befragten wurde die Möglichkeit gegeben Anpassungsmöglichkeiten des Spiels im qualitativen Teil anzuführen. Die Weiterempfehlungsbereitschaft und die Einschätzung zur Krisenvorbereitung wiesen ebenfalls eine signifikante positive Korrelation ($r=0,43$) auf, $t(21)= 2,12$; $p \leq 0,05$.

Hypothese 4 wird somit bestätigt. Es wird einerseits belegt, dass die Akzeptanz für Neustart als Trainingsmethode steigt, wenn sich die Teilnehmenden durch die Übung selbst besser auf die Stabsarbeit vorbereitet fühlen. Andererseits wird die Akzeptanz als Trainingsmethode auch nachgewiesen, wenn sich die Selbsteinschätzung der Probanden insgesamt erhöht.

H5: Die durch das Absolvieren der Simulation Neustart subjektiv vermittelten Fähigkeiten können auf die Stabsarbeit in der Praxis transferiert werden.

Die fünfte Hypothese wurde anhand der qualitativen Antworten im Fragebogen untersucht. Damit ein Transfereffekt geprüft werden konnte, wurde zum einen eruiert, welche Fähigkeiten der Stabsarbeit, aus den Vorlesungsinhalten oder der Praxis, zur Bewältigung

der Lage im Spiel angewendet werden konnten. Zum anderen wurde betrachtet, ob durch das Spiel vermittelte Fähigkeiten für die praktische Stabsarbeit relevant sein könnten.

Von insgesamt 22 Befragten führten 19 Teilnehmende die offene Befragung im zweiten Teil der Umfrage durch. Dabei konnten 35 Nennungen, welches vorhandene Wissen umgesetzt werden konnte, herausgearbeitet werden. Diese wurden zuerst in drei Kategorien eingeteilt. Drei Teilnehmende gaben an, dass keine Vorkenntnisse auf das Spiel umgesetzt werden konnten. 14 Inhalte beziehen sich auf theoretisches Wissen, wie Vorlesungsinhalte (4) und Grundlagen zur Stabsarbeit (2) sowie die theoretischen Inhalte des Wahlmoduls (8). 18 Angaben konnten als praktische Fähigkeiten kategorisiert werden. Fünf Fähigkeiten wurden beschrieben, lediglich Stressresistenz nicht.

Ob Stabsarbeit als Trainingsmöglichkeit für Führungsstäbe demnach als sinnvoll eingestuft wird, wurde anschließend erfragt. Dabei stuften 8 der 19 Befragten Neustart als sinnvoll, 10 von 19 Befragten als teilweise sinnvoll und eine befragte Person als nicht sinnvoll ein. Dabei waren die Antworten aus der Gruppe der Studierenden tendenziell negativer als die Antworten aus der Gruppe der Stabsmitglieder.

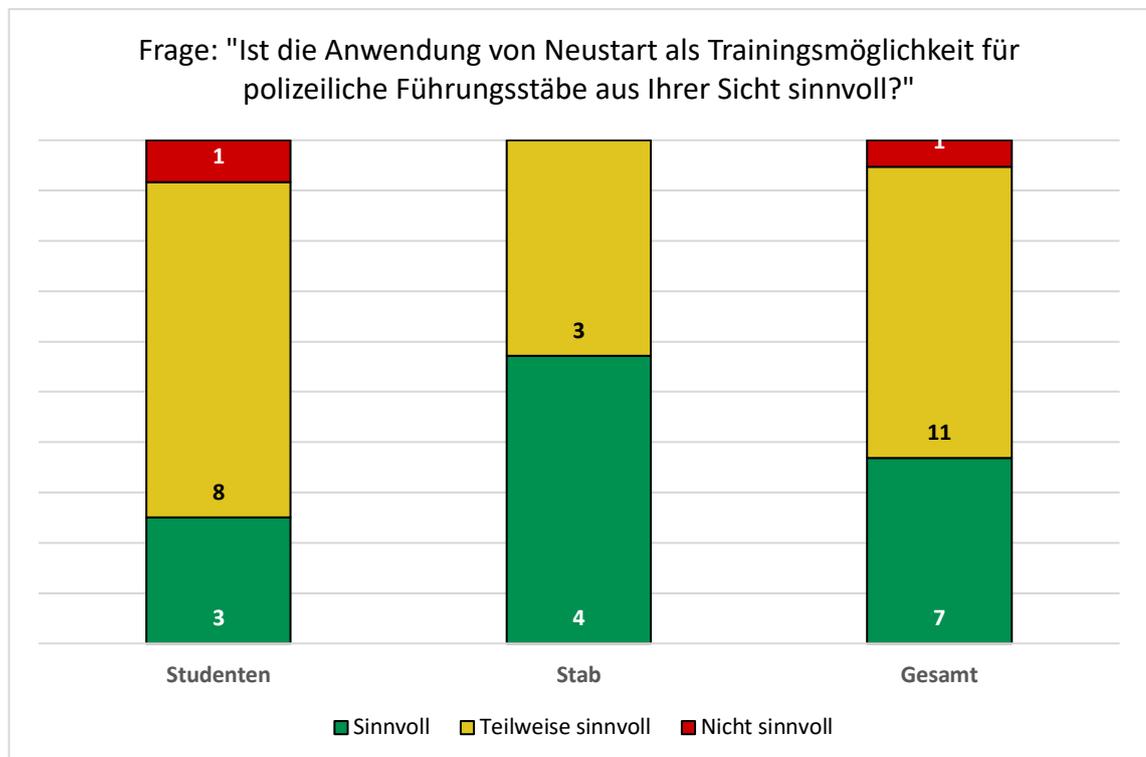


Abbildung 5: Antworten zur Einschätzung für Neustart als sinnvolles Trainingsmittel

Die Mehrheit der Studierenden, 8 von 12 Befragte, ist der Meinung, dass Neustart nur unter bestimmter spezifischer Anpassung in Bezug auf die polizeiliche Stabsarbeit sinnvoll ist. Drei Studierende gaben an, dass Kompetenzen, die auch in der Stabsarbeit von Vorteil sind, beim Üben mit Neustart trainiert werden. Hier wurde explizit die Kommunikationsfähigkeit genannt. Aus der Gruppe der Stabsmitglieder waren 4 von 7 Teilnehmenden der Meinung, dass Neustart sinnvoll angewendet werden kann und es dabei nur auf das festgelegte Ziel ankommt, wie beispielsweise die spielerische Heranführung von Grundlagen der Stabsarbeit. Die restlichen drei Teilnehmenden stimmten einer Anwendung von Neustart eingeschränkt zu. Dabei wurde auf die Anpassung an die polizeiliche Arbeit verwiesen und die Zielsetzung als vorherige Bedingung der Anwendung in den Mittelpunkt gestellt. Die Fähigkeiten, welche durch die Simulation Neustart geschult werden, können somit für das Training polizeilicher Führungsstäbe verwendet werden.

Auf Grund der vielseitigen Angaben im qualitativen Teil des Fragebogens, kann die Hypothese 5 bestätigt werden. Bezieht man die Hypothese auf die genauen Abläufe in einem Führungs- und Einsatzstab während einem Einsatz, müsste sie verworfen werden, da dies nicht abgebildet werden kann. Jedoch ist die Simulation Neustart in der vorgestellten Form für die Grundlagenkompetenzen anzuwenden und kann in den Augen der Teilnehmenden für spezifischere Ziele einer Übung angepasst werden. Welche Anpassungen von Seiten der Befragten vorgeschlagen wurden, wird im Folgenden dargestellt.

Insgesamt konnten 25 Anpassungsmöglichkeiten aus den Antworten der Teilnehmenden herausgearbeitet werden. Diese wurden in 5 verschiedene Kategorien eingeteilt. 11 der 25 Anpassungsvorschläge zielten auf die Einbindung praxisrelevanter Vorgehensweisen ab. Hier wurden taktische Herangehensweisen, wie beispielsweise die räumliche Trennung der Akteure und die Einbindung eines Lagezentrums mit Übertragung des Lageplans aber auch das Zuteilen spezifischer Aufgaben an einzelne Stabsmitglieder (Dokumentation des Einsatzes) angeführt. Zudem wurden Aufgaben beschrieben, die zu einer Annäherung an spezifische Situationen im Rahmen der Einsatzbewältigung führen (Simulation eines Schichtwechsels, selbstständige Planung mit verfügbaren Einsatzkräften). 5 Antworten beinhalteten die Erhöhung des Schwierigkeitsgrades im Allgemeinen. Weitere 5 Anpassungsvorschläge bezogen sich auf das Regelwerk. Teilweise wurde eine eindeutigere Abgrenzung einzelner Regeln gewünscht. Außerdem wurde die Anpassung der

Punktevergabe hinsichtlich der Wertigkeit (Toter= -1) und die Reduzierung der Zufallsparameter durch Würfeln vorgeschlagen. Eine weitere Kategorie stellte die Änderung der Spielmechanik dar. Hier wurden schlichte Anmerkungen, wie die Sichtbarkeit der Selbsthilfebasen, notiert sowie Veränderungen, wie der Einsatz zusätzlicher Ressourcen und die Erhöhung der Aktionspunkte in Verbindung mit Hinzufügen von weiteren Aufgaben vorgeschlagen. Unabhängig von der Vorerfahrung im Bereich der Stabsarbeit konnten somit ähnliche strukturelle Verbesserungsvorschläge festgestellt werden.

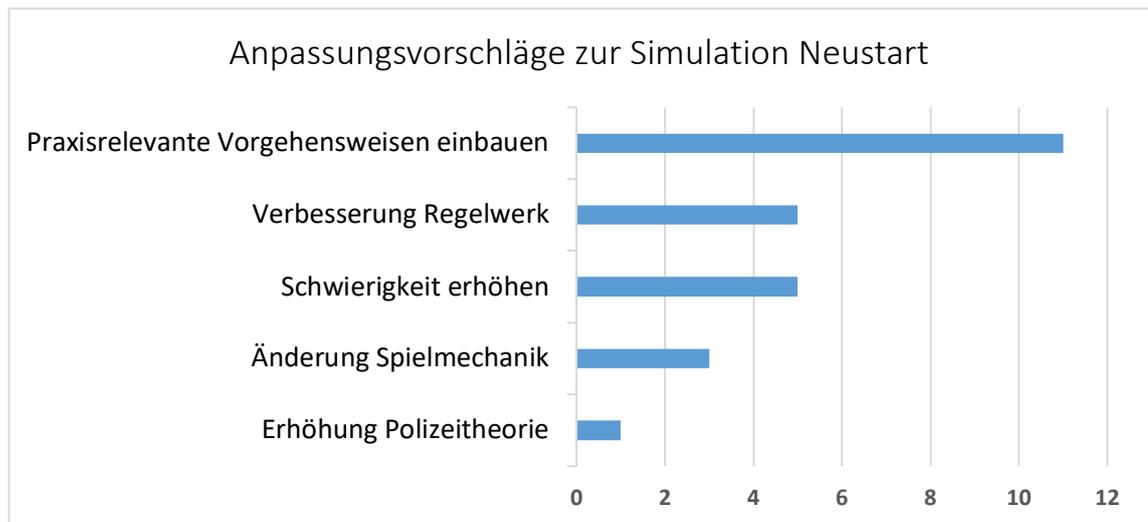


Abbildung 6: Anpassungsvorschläge für die Simulation Neustart

Bei der Frage, wie der Einsatz der Simulation Neustart bei der Polizei aussehen könnte, konnten aus 19 Antworten 32 Vorschläge zusammengefasst und kategorisiert werden. Am häufigsten wurde mit 8 Nennungen der Einsatz der Simulation Neustart in Form einer Übung genannt. Mit jeweils 7 Inhalten wurde der Einsatz als Teambuilding und Grundlagenausbildung vorgeschlagen. Dabei wurde nicht explizit der Bereich der Stabsarbeit angesprochen, sondern auch der Streifendienst und die Ausbildungsstätten. Dasselbe konnte für den Einsatz als Fortbildungsmittel (6 Nennungen) festgestellt werden. Hier wurde beispielsweise die Fortbildung von Führungskräften im Polizeivollzugsdienst und von Mitarbeitern in Führungs- & Einsatzstäben genannt. Der Einsatz an der Hochschule für Polizei im Rahmen eines Wahlmoduls oder einer freiwilligen Arbeitsgemeinschaft (AG) wurde mit 3 Nennungen von der Gruppe der Studierenden vorgeschlagen. Außerdem wurde aus der Gruppe der Studierenden die Anwendung als Mittel zur Schaffung eines Bewusstseins zum Phänomen Blackout und als Analyseinstrument genannt.

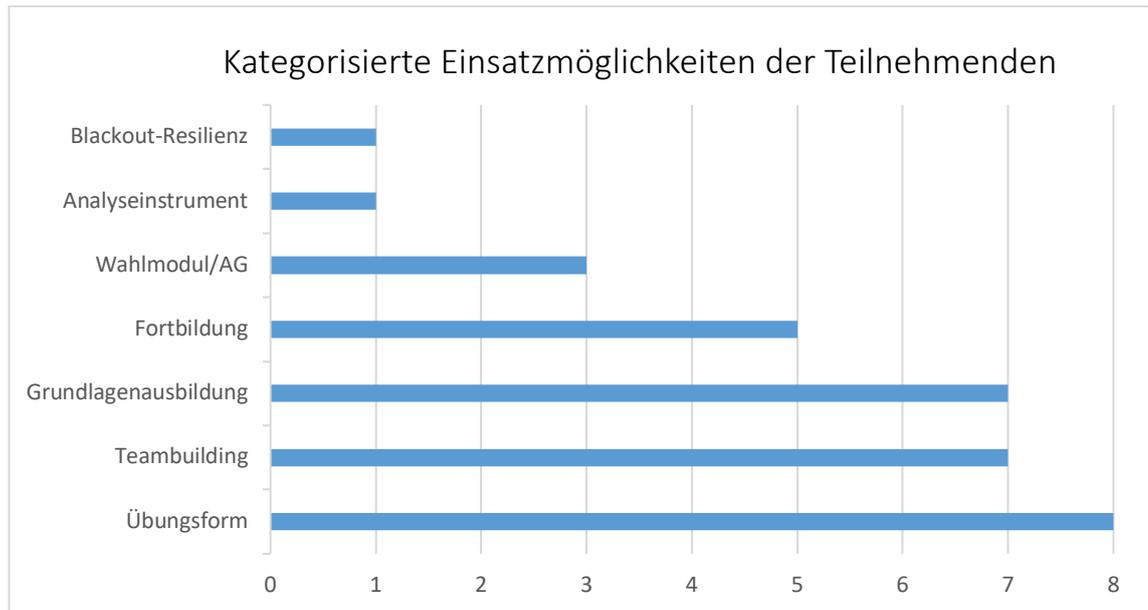


Abbildung 7: Einsatzmöglichkeiten der Simulation Neustart bei der Polizei

Am Ende des Fragebogens bestand die Möglichkeit, die eigene Meinung zur Simulation Neustart und den Einsatz als Trainingsmethode darzustellen. Hier wurden 17 Datensätze erfasst, welche wiederum kategorisiert wurden. Am häufigsten wurde der Faktor Spaß angeführt (4 Nennungen). Dazu wird erwähnt, dass die Simulation Neustart für die gesamte Polizei zur Verfügung stehen sollte, um bestimmte Kompetenzen auch in Dienstgruppen zu trainieren oder Auswahlverfahren für Führungskräfte und Sondereinheiten zu verbessern. Die Notwendigkeit einer theoretischen Einführung in das Szenario und bei Studierenden in die theoretische Stabsarbeit wurde ebenfalls thematisiert. Dreimal wurden das Potential und die Qualität des Spiels hervorgehoben. Kritisiert wurde einmal der Zeitaufwand, welcher durch die Vorbereitung und das Verständnis des Spiels entsteht, sowie die Möglichkeit der fehlenden Seriosität. Zudem wurde zweimal angeführt, dass für eine spezifischeren Kontext Änderungen vorgenommen werden müssen, insbesondere für Gebiets- und Behördenübergreifende Arbeit.

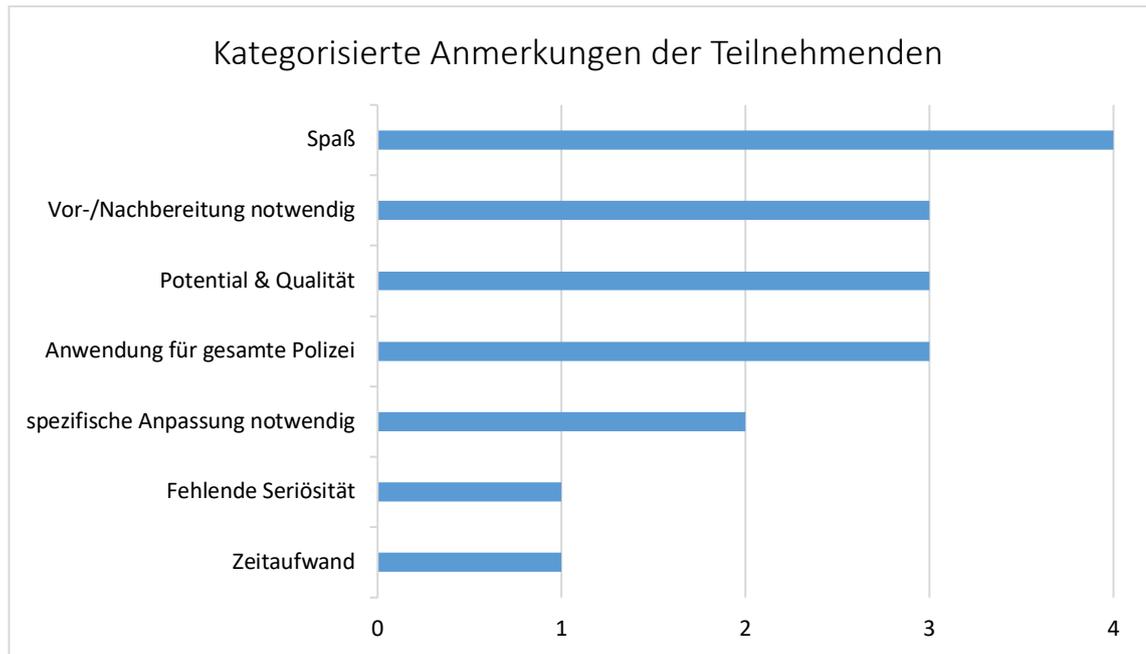


Abbildung 8: kategorisierte Anmerkungen der Teilnehmenden

4.2 Beobachtungsprotokolle

In diesem Unterkapitel werden die Ergebnisse der Beobachtungsprotokolle und der sonstigen für die Untersuchung relevanten Beobachtungen der Verfasserin zusammengefasst.

Außerhalb des Beobachtungsprotokolls wurden bei der ersten Gruppe die Spieldauer der gesamten Spieldurchläufe und das Ende der einzelnen Wochentage protokolliert. Bei der zweiten Gruppe wurden alle Phasen zeitlich festgehalten, um den Verlauf des Spiels besser nachvollziehen zu können. Das Tutorial (Spiel 0) der Studierendengruppe wurde nicht dokumentiert. Das erste Spiel der Studierenden (Spiel 1.1) dauerte drei Stunden und wurde am fiktiven Sonntag des Spiels beendet. Der erste Durchlauf der Gruppe der Stabsmitglieder (Spiel 1.2) wurde einen Wochentag früher beendet und dauerte insgesamt zweieinhalb Stunden. Für das zweite Spiel (Spiel 2.2), bei dem die Zeitvorgaben eingehalten werden mussten, wurden eine Stunde und 51 Minuten in Anspruch genommen. Im Durchschnitt wurden im ersten Spieldurchlauf 9,7 Minuten Zeit benötigt, um die Aufgabe zu lösen und sich abzusprechen. Die zweite Spielrunde der Studierenden wurde nicht in

die Wertung miteinbezogen, weil für diesen Durchlauf testweise das Regelwerk verändert⁵ wurde und dadurch ein unverhältnismäßig hoher Endpunktstand von 77 Punkten erzielt werden konnte. Die dritte und letzte Spielrunde (Spiel 3) der Studierenden dauerte eine Stunde und 45 Minuten. Hier wurden die gleichen Spielbedingungen wie in Spiel 2.2 geschaffen, um eine bessere Vergleichsgrundlage zu gewährleisten. Im Bezug auf den Punktestand verbesserten sich die Studierenden um drei Punkte von 40 Punkten in Spiel 1.1 zu 43 Punkten in Spiel 3. Die Gruppe der Stabsmitglieder erzielte in Spiel 1.2 24 Punkte und in Spiel 2.2 53 Punkte, was eine Steigerung um 19 Punkte entspricht.

Die Tabellen mit den vollständigen Zeitangaben und Punkteauswertungen können in der Anlage 4 eingesehen werden.

Die Verhaltensweisen in Bezug auf die verschiedenen Fähigkeiten wurden quantitativ ausgewertet. Sie wurden im Beobachtungsprotokoll gezählt, sobald ein Verhalten eindeutig einer Fähigkeit zuzuordnen war.

Bei der Auswertung der Protokolle fiel auf, dass die Gruppe der Stabsmitglieder nur einmal eine Stressreaktion zeigte, im Gegensatz zu den Studierenden, bei denen neun Stressreaktionen dokumentiert wurden. Eine Person äußerte, dass die eigene Smart-Watch eine deutliche Steigung der Pulsfrequenz anzeigte. Als in Spiel 3 das Feld verändert wurde, konnte beobachtet werden, wie die Studierenden gegen Ende des Zeitlimits sich hektisch verhielten und ohne Absprachen mit anderen Teams Entscheidungen trafen. Dieses Verhalten wurde in der Gruppe der Stabsmitglieder nicht beobachtet. Das Zeitlimit wurde problemlos eingehalten. In Bezug auf die Kommunikationsfähigkeit wurden viele Gruppendiskussionen geführt, bei denen eine gemeinsame Abwägung, aber keine Lagebesprechung stattfand. Entscheidungen wurden teilweise im Team getroffen, jedoch immer durch die anderen Mitglieder bestätigt. Bei den Studierenden konnten häufiger Kreuz- & Querdiskussionen festgestellt werden und es wurde weniger aktiv zugehört. Schnippische Bemerkungen fanden eher bei den Stabsmitgliedern statt. Bei beiden Gruppen wurden Zusammenhänge erkannt und Probleme analysiert. Die Moderation der Maßnahmen und

⁵ Grüne Figuren durften auch auf ein Stadtviertel gesetzt werden, wenn ein bereits teilweise informiertes Viertel wieder erneut informiert wurde. Zusätzlich wurde für jedes Team ein Mitglied ausgewählt, welches die Dokumentation übernahm und aus der Entscheidungsfindung ausgenommen wurde. Infolgedessen reichten die zur Verfügung gestellten Figuren der Entwickler nicht aus!

Aufgaben wurde in der Gruppe der Stabsmitglieder besser koordiniert. Hier fand auch die Güterabwägung zu einem früheren Zeitpunkt statt. Folglich wurden die Entscheidungen auch logisch mit Argumenten untermauert, sodass diese zügig durchgesetzt werden konnten. Bei den Studierenden konnte dieses Verhalten weniger oft beobachtet werden. Auch in Bezug auf die Teamfähigkeit agierten die Stabsmitglieder entschlossener, indem Konflikte dadurch vermieden wurden, dass jede Kompetenz eines Teams offen angesprochen, Aufgaben dementsprechend zugeteilt und gegenseitiges Vertrauen gezeigt wurde, indem über die freiwilligen Aktionen gemeinsam entschieden wurde. Bei den Studierenden zogen sich einzelne Teammitglieder zurück und bestätigten dann im Nachhinein die Entscheidung der anderen, ohne sich aktiv zu beteiligen. Auch bildeten sich bei dieser Gruppe Meinungsführer heraus (Montag, Nachtphase, Minute 3:30: „Jetzt mal jeder sagen, was er gemacht hat!“), was bei der Gruppe der Stabsmitglieder nicht beobachtet werden konnte. Zudem wurde bei den Studierenden beobachtet, dass sich mit zunehmender Komplexität der Lage andere Wege gesucht wurden, um die Situation in den Griff zu bekommen, wie zum Beispiel das Hinterfragen des Regelwerks. Es wurde häufiger versucht, die Aufgabe fehlerfrei zu lösen, anstatt Ressourcen und Entscheidungen abzuwägen. Die Studierenden bemühten sich möglichst keine Todesopfer beklagen zu müssen, während die Stabsmitglieder einen makabren Umgang mit negativen Folgen zeigten („Jeder, der jetzt stirbt, geht auf dein Konto“). Während des Spielablaufs konnte bei den Stabsmitgliedern eine Zunahme der Risikoabwägung und des strategischen Denkens beobachtet werden. Zudem wurde bei beiden Gruppen die Restzeit genutzt, um präventive Entscheidungen zu treffen.

Zusammenfassend wurde die Gruppe der Stabsmitglieder durch den Beobachter als stressresistenter, kommunikativer und handlungssicherer wahrgenommen. Beide Gruppen versuchten, die Aufgaben erfolgreich zu lösen.

5 Diskussion

Im Folgenden werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung im Kontext der vorhandenen Literatur interpretiert und kritisch analysiert. Dabei liegt der Fokus auf der Bewertung der Hypothesen, womit die Forschungsfrage, ob Neustart als Trainingsmittel für polizeiliche Führungsstäbe geeignet ist, beantwortet werden soll. Zudem werden methodische Einschränkungen und potenzielle Störvariablen diskutiert, um die Interpretation der Ergebnisse zu unterstützen und weiterführende Forschungsansätze aufzuzeigen.

Damit die Simulation Neustart als Trainingsmittel in Frage kommen kann, wurde zuerst geprüft, ob bestimmte Fähigkeiten der Stabsarbeit trainiert werden (H1). Dabei wurde festgestellt, dass sich die Hälfte der ausgewählten Fähigkeiten anhand der Selbsteinschätzung signifikant verbessert haben, hier die Stressresistenz, das Durchsetzungsvermögen und die Moderationsfähigkeit. Bei Kommunikations-, Analyse- und Teamfähigkeiten konnte anhand der Ergebnisse keine signifikante Verbesserung nachgewiesen werden, obwohl die Mehrheit der Teilnehmenden mündlich und schriftlich einen positiven Effekt auf die Kommunikation im Team bestätigten. Ein Grund für diesen Widerspruch könnte sich in der Beschreibung der Fähigkeiten im Fragebogen finden, da es sich bei der Interpretation um einen subjektiven Faktor handelt.

Die Definition des Items zum Wissen im Bereich der Stabsarbeit (H2) ist ebenfalls ein subjektiver Faktor. Das festgestellte Ergebnis zu dieser Hypothese ist daher kritisch zu betrachten. Zusätzlich ist der Endpunktstand des Spiels von einer Vielzahl an Faktoren abhängig, wobei insbesondere die bewusst installierten Zufallskomponenten einen größeren Einfluss haben. Die Größe der Stichprobe ist nicht ausreichend, um diesen Faktor reduzieren zu können. Anhand einer multiplen Regressionsanalyse könnte der Einfluss der Zufallsvariablen untersucht werden. Weil dieses Vorgehen aus zeitlichen Gründen nicht möglich war, wird die durchgeführte Beobachtung der beiden ausschlaggebenden Spieldurchläufen als Vergleichsgrundlage herangezogen. Das Ergebnis der statistischen Auswertung ist signifikant, dass vorhandenes Wissen zu einem besseren Spielergebnis führt. Jedoch nur, wenn die Regeln des Spiels bereits gefestigt wurden. Dieses Ergebnis kann durch die Ergebnisse der Beobachtung verifiziert werden. Die Gruppe der Stabsmit-

glieder erzielten im beobachteten Durchlauf 53 Punkte, wobei die Gruppe der Studierenden unter identischen Bedingungen 43 Punkte erzielten. Beide Gruppen erkannten die Herausforderung der neuen Bedingungen und versuchten mit den vorhandenen und erlernten Kenntnissen das bestmögliche Resultat zu erzielen. Die Beobachtung zeigte, dass die Gruppe der Stabsmitglieder sofort gewohnte Verhaltensweisen, wie eine argumentative Kommunikation, umsetzten und eine strukturierte Vorgehensweise erkennen ließen. Bei der Gruppe der Studierenden wurde diese Struktur durch die vorherige Anweisung, eine Lagebesprechung zu Beginn der Aufgabenphase durchzuführen, vorgegeben. Im Verlauf des Spiels fielen die Studierenden jedoch wieder in alte Muster zurück. Beispielsweise wurden Entscheidungen ohne Vorüberlegungen getroffen. Nur durch eine abschließende Reflexion des Wahlmoduls wurden die Beobachtungen bestätigt und erkannt, dass eine Lagebesprechung zu einem besseren Situationsbewusstsein führt, wodurch die Lage so beurteilt werden kann, dass es zu einer effektiven Entscheidungsfindung kommt. Zudem wurde nochmal deutlich gemacht, dass unstrukturierte Diskussionen sehr viel Zeit beanspruchen, was wiederum zu Unruhe und einem stärkeren Stressempfinden führt. Die Reflexion des Wahlmoduls könnte einen Einfluss auf die Antworten des Fragebogens haben, was erklären würde, warum die Analyse-, Team- und Kommunikationsfähigkeit schlechter wahrgenommen wurden. Andererseits könnte die Spielerfahrung mit Neustart dazu geführt haben, dass die Teilnehmenden aktiv ihre Fähigkeiten reflektierten. Damit diese Denkprozesse angestoßen werden können, ist die Einführungsrunde zur Festigung und Verständnis des Regelwerks auch nach der Meinung der Verfasserin unbedingt erforderlich, was zudem durch die signifikante Verschlechterung der Punktezahl in Bezug auf Erfahrungswerte verdeutlicht wird. Erst wenn die Teilnehmenden frei von Regelblockaden agieren können, werden verinnerlichte Verhaltensweisen gezeigt. Aus diesem Grund schnitt die Gruppe des Führungsstabes in der entscheidenden Runde besser ab als die Gruppe der Studierenden.

Die Ergebnisse der Fragebogenauswertung für Hypothese 3 führen zur Schlussfolgerung, dass die Verbesserung der Fähigkeiten nicht von den Dienstjahren, dem Alter oder dem Wissen in Bezug auf die Stabsarbeit abhängt. Die freitextlichen Angaben im Fragebogen und die Ergebnisse der Beobachtung bestätigen dieses Ergebnis. Diese Hypothese muss demnach verworfen werden. Es könnte jedoch untersucht werden, ob bei verschiedenen

Gruppen, unterschiedliche Fähigkeiten beansprucht werden. Dieser Einsatz der Simulation Neustart als Analyseinstrument, wurde ebenfalls in einer freitextlichen Antwort im Fragebogen vorgeschlagen.

Die vierte Hypothese, dass die Simulation Neustart eher akzeptiert wird, wenn die wahrgenommene Leistung sich verbessert oder man sich auf eine Krisensituation vorbereitet fühlt, wurde zwar bestätigt, jedoch muss hier beachtet werden, dass Neustart durch die Mehrheit der Teilnehmenden nur in einer angepassten Form für Übungen für einen polizeilichen Führungsstab in Frage kommt. Die differenzierten Antworten im zweiten Teil des Fragebogens zeigen, dass es viele Möglichkeiten zur Anpassung des Spiels gibt, die ein realitätsnahes Üben zulassen ~~ermöglichen~~. An dieser Stelle wird der Nutzen hervorgehoben, der entsteht, wenn alle Teilnehmenden freiwillig, mit einer bestimmten intrinsischen Motivation an der Übung teilnehmen. Es sollte demnach das Ziel jeder Führungskraft sein, eine solche Motivation hervorzurufen.

Ein Transfer, zwischen den in der Simulation Neustart vermittelten Fähigkeiten und den Fähigkeiten der polizeilichen Stabsarbeit, findet in beide Richtungen in verschiedenen Ausprägungen statt (H5), solange man sich auf grundlegende Kompetenzen bezieht und Fachwissen außen vorlässt. Hier sind vor allem die verschiedenen Tätigkeitsfelder der einzelnen Stabsbereiche gemeint. Für die Weiterbildung von Führungsstäben sind angepasste Übungen notwendig, was durch die ausführlichen Antworten und die Ergebnisse der Literaturrecherche bestätigt wird. Zinke, Hofinger und Melchert (vgl. 2022, S.406) stellten mit der Durchführung des fachfremden Planspiels „Insel in Not“ bereits fest, dass solche Spiele eine Grundlage für die Einführung in den Bereich der Stabsarbeit darstellen, der Transfer jedoch durch die Reflexion nach dem Spiel stattfinden muss. Die subjektiv vermittelten Fähigkeiten der Simulation Neustart können demnach mit Hilfe einer anschließenden Nachbesprechung auf die Stabsarbeit der Polizei transferiert werden. Da sich kein Item des Fragebogens auf die Reflexion bezieht, könnte diese Variable in der weiterführenden Forschung miteinbezogen werden. Die teilnehmende Beobachtung als subjektive Methode füllt diese Forschungslücke nicht ausreichend, auch wenn ein positiver Effekt der Reflexion des Wahlmoduls der ersten Gruppe beobachtet werden konnte.

Eine mögliche Störvariable stellt die Spielleitung an sich dar. Die Moderation und Spielleitung übernahm für beide Gruppen die Verfasserin teilweise selbst. Für die Beobachtung des entscheidenden Spieldurchlaufs der Stabsmitglieder wurde eine Teilnehmerin für die Durchführung der Beobachtung instruiert. Da die Beobachtung stark subjektiv verläuft und Bewertungen, wie beispielsweise die Kommunikation untereinander, positiv oder negativ ausgelegt werden können, kann es bei fehlender Rollenklarheit zu Missverständnissen kommen. Dies wird auch durch Saurugg, Zeller und Meyer (vgl. 2022, S.49) betont, in dem die Notwendigkeit einer Nachbereitung für einen erfolgreichen Transfer zwischen Spiel und Realität thematisiert wird. Sie stellen zudem klar, dass die Nachbereitung durch die Spielleitung strukturiert dokumentiert und aufbereitet werden sollte. Diese Aufgabe kann effektiver wahrgenommen werden, wenn die Rollen eindeutig getrennt bleiben, sodass die Beobachtung durch den Forschenden selbst durchgeführt werden kann. Dadurch wird nicht nur die Wahrscheinlichkeit einer Fehlinterpretation ausgeschlossen, sondern es besteht auch die Möglichkeit, den Fokus auf die Spielleitung zu richten, um etwaige Führungsaufgaben in zukünftige Untersuchungen miteinzubeziehen.

Die Teilfrage, ob ein allgemeiner Einsatz der Simulation Neustart bei der Polizei sinnvoll ist, wurde durch die diversen Vorschläge im qualitativen Teil des Fragebogens verifiziert. Auch wenn die Mehrheit sich eine Anpassung wünscht, ist der Einsatz ohne Veränderung für Grundkenntnisse empfehlenswert. Die Antworten im qualitativen Teil des Fragebogens bestätigen zudem die Annahme von Hofinger und Heimann (vgl. Hofinger & Heimann 2022a, S.369), dass viele Stäbe unter einer hohen Fluktuation leiden und deshalb die Ausbildungsziele neuer Stabsmitglieder bis zum ersten realen Einsatz nicht erreicht werden können. Die Simulation Neustart kann für dieses Ziel ohne die Verwendung wertvoller Ressourcen eingesetzt werden, um die Grundlagen der Stabsarbeit zu vermitteln, die Zusammenarbeit zu fördern und sich selbst zu testen.

6 Fazit

Im abschließenden Kapitel werden die vorgestellten Inhalte eingeordnet und ein Fazit gezogen. Zu Beginn dieser Arbeit wurde das Ergebnis einer Literaturrecherche vorgestellt, welche sich aus den Bestandteilen der Forschungsfrage ableitete. Dabei bildete dieser theoretische Teil der Arbeit das Fundament für die anschließende empirische Untersuchung.

Führt man sich die in der Einleitung beschriebene Forschungsfrage, ob mit Hilfe der Simulation Neustart Fähigkeiten eines polizeilichen Führungsstabes trainiert werden können, vor Augen, ist diese eindeutig zu bejahen. Die Ergebnisse der Arbeit haben gezeigt, dass die Fähigkeiten, welche in einem Führungsstab der Polizei als vorteilhaft erscheinen, durch die Durchführung des Spiels mehr oder weniger intensiv beansprucht werden. Da die Kompetenzanforderungen in einem Führungs- und Einsatzstab je nach Stabsbereich und Aufgabengebiet variieren, kommt es bei der Beurteilung der Frage nicht darauf an, ob die Simulation Neustart bei der Polizei eingesetzt werden kann, sondern in welcher Art und Weise der Einsatz am meisten Erfolg verspricht.

Mit Hilfe des Fragebogens konnte nur teilweise nachgewiesen werden, dass die Fähigkeiten, die betrachtet wurden, sich subjektiv verbessert haben. Das Ergebnis fiel für die Stressresistenz, das Durchsetzungsvermögen und die Moderationsfähigkeit positiv aus. Es konnte zwar keine signifikante Verbesserung der Selbsteinschätzung für die Kommunikations-, Team- und Analysefähigkeit festgestellt werden, jedoch konnte durch die Beobachtung der Verhaltensweisen der Teilnehmenden ein Fortschritt für diese Fähigkeiten wahrgenommen werden.

Durch die Beobachtung konnte auch dokumentiert und der Schluss gezogen werden, dass es für die Simulation Neustart einer theoretischen und praktischen Einführung bedarf, bei der es in erster Linie um das Spielverständnis geht. Anhand von Übungszielen können darauf aufbauend Kompetenzen verbessert werden, sodass der Erfahrungsgewinn zu einem besseren Spielergebnis führt.

Durch die Analyse der Ergebnisse konnte nicht nachgewiesen werden, dass es eine Abhängigkeit zwischen Erfahrungswerten und Grad des Trainingseffekts gibt. Die Simulation Neustart führte bei beiden Gruppen zu einer positiven Leistungssteigerung. Die gewonnene Leistungssteigerung und Erkenntnisse führen zu einer intrinsischen Motivation und dadurch zu einer Akzeptanz der Simulation Neustart als Trainingsmethode für polizeiliche Führungsstäbe.

Damit die Abläufe im Bereich der Stabsarbeit nachhaltig trainiert werden können, müssen zum einen Grundlagenkenntnisse vermittelt werden und darauf aufbauend zielgerichtete Kompetenzentwicklungsprozesse angestoßen werden. Je nach Übungsform werden dafür wenig oder viele Ressourcen aufgebracht. Die Simulation Neustart kann eine planmäßig vorbereitete realitätsnahe Vollübung nicht ersetzen. Vielmehr füllt das Training mit der Simulation Neustart die Lücke von dem Einstieg in die Stabsarbeit bis hin zur Vertiefung der einzelnen Aufgabenbereiche in einem Stab. Ob dieser Einstieg im Rahmen des Studiums zum gehobenen Polizeivollzugsdienstes der Polizei oder in den jeweiligen Dienststellen ermöglicht werden kann, spielt keine entscheidende Rolle. Es könnte stattdessen in einer weiterführenden Bearbeitung des Themengebiets untersucht werden, ob die flächendeckende Vermittlung von Grundlagenwissen der Stabsarbeit die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren innerhalb und außerhalb der Polizei verbessert. Dieser Forschungsansatz ergibt sich aus dem wesentlichen Ergebnis, dass ein Transfer zwischen der Simulation und den Grundzügen der Stabsarbeit gegeben ist, indem ein spielerisches Heranführen an die Strukturen eines polizeilichen Führungsstabes stattfindet.

Weitere aufschlussreiche Erkenntnisse könnten festgestellt werden, wenn man die Anwendung der Simulation Neustart in Verbindung mit einer angeleiteten Nachbereitung untersucht, wie sie durch die Entwickler empfohlen wird. Zudem könnten bereits vorhandene Erfahrungsberichte mit den Ergebnissen der polizeilichen Betrachtung der Simulation Neustart verglichen werden, um so den Einsatz der Simulation optimieren zu können.

Zukünftige Forschung zur Nutzung von Serious Games im Rahmen von polizeilichen Führungsstäben im Allgemeinen und zur Verwendung der Simulation Neustart im Speziellen sollte die Untersuchung auf eine größere Anzahl teilnehmender Gruppen ausweiten.

Ein weiteres Forschungsfeld stellt die Weiterentwicklung der analogen Simulation Neustart zu einer digitalen computergestützten Variante dar.

Abschließend ist festzuhalten, dass es sich bei der Simulation Neustart nicht nur um ein Serious Game, als welches es in dieser Arbeit betrachtet wurde handelt, sondern auch um ein Bewusstsein schaffendes Präventionsmittel, welches Resilienz schafft und auf bevorstehende Krisen aufmerksam macht.

Literaturverzeichnis

- Abt, C. C. (1970): *Serious games*. Lanham, MD: University Press of America.
- Becker, W. & Metz, M. (2022): *Digitale Lernwelten – Serious Games und Gamification: Didaktik, Anwendungen und Erfahrungen in der Beruflichen Bildung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. Online im Internet: URL: <https://link.springer.com/10.1007/978-3-658-35059-8> [Stand 2023-10-19].
- Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (o. J.): *Allgemeine Informationen zu KRITIS - Was sind Kritische Infrastrukturen?*. Online im Internet: URL: <https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/KRITIS-und-regulierte-Unternehmen/Kritische-Infrastrukturen/Allgemeine-Infos-zu-KRITIS/allgemeine-infos-zu-kritis.html> [Stand 2024-03-21].
- Cohen, J. (1988): *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates, 2nd ed. Online im Internet: URL: <https://doi.org/10.4324/9780203771587> [Stand 2024-3-15].
- Crookall, D. (2010): Serious Games, Debriefing, and Simulation/Gaming as a Discipline. In: *Simulation & Gaming*, 41(6), S. 898–920. Online im Internet: URL: <https://doi.org/10.1177/1046878110390784> [Stand 2024-03-1].
- Franzke, B. & Zeitner, I. (2023): Mit Beobachtungen forschen. In: S. Hollenberg & C. Kaup (Hrsg.): *Empirische Sozialforschung für die Polizei- und Verwaltungswissenschaften: eine Einführung*. Wiesbaden, Heidelberg: Springer VS, S.199-220.
- Frick, H. & Hitz, D. (2011): Die Leistung von Serious Games wird oft (noch) unterschätzt. In: M. Metz & F. Theis (Hrsg.): *Digitale Lernwelt - Serious Games | Einsatz in der beruflichen Weiterbildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, S.161-171.
- Gahlen, M. & Kranaster, M. (2019): *Krisenmanagement: Planung und Organisation von Krisenstäben*. Stuttgart: Kohlhammer Deutscher Gemeindeverlag, 3. Auflage.

- Gißler, D. (2019): *Führung und Stabsarbeit trainieren*. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH, 1. Auflage.
- Heimann, R. (2023): Polizeiliche Stabsarbeit - Erfordernisse für die Zukunft. In: D. Wehe & H. Siller (Hrsg.): *Handbuch Polizeimanagement: Polizeipolitik – Polizeiwissenschaft – Polizeipraxis*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 2. Auflage, S. 739-761.
- Heimann, R. (2022): Führungsstäbe der Polizei. In: G. Hofinger & R. Heimann (Hrsg.): *Handbuch Stabsarbeit: Führungs- und Krisenstäbe in Einsatzorganisationen, Behörden und Unternehmen*. Berlin: Springer, 2. Auflage, S.43-50.
- Herbst, T. I. & Saurugg, H. (2022): „Stromlos ist viel los!“ – Ein proaktiver Umgang mit dem Blackout-Risiko. In: *Psychologie in Österreich, 1/2022*, S. 54–63.
- Hofinger, G. & Becker, C. (2022): Personalplanung und -auswahl für Unternehmens- und Verwaltungsstäbe. In: G. Hofinger & R. Heimann (Hrsg.): *Handbuch Stabsarbeit: Führungs- und Krisenstäbe in Einsatzorganisationen, Behörden und Unternehmen*. Berlin: Springer, 2. Auflage, S. 359-367.
- Hofinger, G. & Heimann, R. (2022a): Ausbildung und Training von Stäben. In: G. Hofinger & R. Heimann (Hrsg.): *Handbuch Stabsarbeit: Führungs- und Krisenstäbe in Einsatzorganisationen, Behörden und Unternehmen*. Berlin: Springer, 2. Auflage, S.369-377.
- Hofinger, G. & Heimann, R. (Hrsg.) (2022b): *Handbuch Stabsarbeit: Führungs- und Krisenstäbe in Einsatzorganisationen, Behörden und Unternehmen*. Berlin: Springer, 2. Auflage.
- Högsdal, N. (2011): Serious Games, Simulationen und Planspiele: same but different? In: M. Metz & F. Theis (Hrsg.): *Digitale Lernwelt - Serious Games, Einsatz in der beruflichen Weiterbildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, S.117-127.

- Just, H. (2021): Das Planspiel als Entscheidungstraining für besondere Einsatzlagen – eine Möglichkeit für das Studium zum gehobenen Polizeivollzugsdienst?. Bachelorarbeit. Villingen-Schwenningen, Hochschule für Polizei Baden-Württemberg.
- Kodalle, T. (2023): Das analoge Serious Games ‚Neustart‘ - Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes in der Schule.⁶
- Kodalle, T. & Metz, M. (2022): Das Konzept Gamification als spielerisches Lernelement. In: W. Becker & M. Metz (Hrsg.): *Digitale Lernwelten – Serious Games und Gamification: Didaktik, Anwendungen und Erfahrungen in der Beruflichen Bildung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 65-78. Online im Internet: URL: <https://link.springer.com/10.1007/978-3-658-35059-8> [Stand 2023-10-19].
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. & Ebert, T. & Schehl, J. (2013): *Statistik: eine verständliche Einführung*. Wiesbaden: Springer VS, 2. Auflage.
- Mayring, P. (2010): *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim Basel: Beltz, 11. Auflage.
- Mayring, P. (2023): *Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu qualitativem Denken*. Weinheim Basel: Beltz, 7. Auflage.
- Michael, D. & Chen, S. (2006): *Serious Games: Games That Educate, Train, and Inform*. Boston, MA: Thomson Course Technology PTR.
- Möllers, M. H. W. (2022): *Empirische Methoden in Studien der Polizei: Experteninterview und Fragebogen*. Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft, Prof. Dr. Clemens Lorei, 2. Auflage.
- O.V.: Krisenmanagement auf die Probe gestellt. In: *Die Polizei-Zeitschrift Baden-Württemberg – DPZ*, 1/2024, S. 32-33. Online im Internet: URL: https://www.polizei-bw.de/wp-content/uploads/2024/02/2024-01_DPZ.pdf [Stand 2024-03-15].

⁶ Der Artikel ist noch nicht veröffentlicht. Er kann bei Bedarf von der Verfasserin angefordert werden.

- PDV 100 VS-NfD (2012): *Polizeidienstvorschrift 100 - Führung und Einsatz der Polizei*. Verschlusssache - Nur für den Dienstgebrauch. Nur teilweise veröffentlicht.
- Petermann, T. & Bradke, H. & Lüllmann, A. & Poetzsch, M. & Riehm, U. (Hrsg.) (2013): *Was bei einem Blackout geschieht: Folgen eines langandauernden und großflächigen Stromausfalls*. Berlin: edition sigma, 2. Auflage.
- Saurugg, H. & Zeller, N. & Meyer, T. (2022): *Neustart Handbuch. Die kooperative Blackout-Simulation für 1-15 Personen ab 12 Jahren*. Niedermeilingen: Spielbetrieb GbR Pfarrgasse 2 | Österreichische Gesellschaft für Krisenvorsorge, 1. Auflage.
- Schwägele, S. (2015): *Planspiel - Lernen - Lerntransfer. Eine subjektorientierte Analyse von Einflussfaktoren*. Dissertation. Bamberg, Otto-Friedrich-Universität Bamberg.
- Sterel, S. & Pfiffner, M. & Caduff, C. (2018): *Ausbilden nach 4K: ein Bildungsschritt in die Zukunft*. Bern: hep der bildungsverlag, 1. Auflage.
- Thieme, U. & Bédé, A. (2008): *Polizeiliche Stabsarbeit - zwischen Beraten und Entscheiden*. In: C. Buerschaper & S. Starke (Hrsg.): *Führung und Teamarbeit in kritischen Situationen*. Frankfurt a. M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 283-294.
- Wehrum, J. (2023): *Evaluierung und Weiterentwicklung des Planspiels Neustart für Fortbildungsmaßnahmen des Verwaltungsstabes des Regierungspräsidiums Freiburg*. Bachelorarbeit. Furtwangen, Hochschule Furtwangen.
- Zinke, R. & Hofinger, G. & Melchert, T. (2022): *Insel in Not - Stabsübungen mit fachfremden Planspielen*. In: G. Hofinger & R. Heimann (Hrsg.): *Handbuch Stabsarbeit: Führungs- und Krisenstäbe in Einsatzorganisationen, Behörden und Unternehmen*. Berlin: Springer, 2. Auflage, S. 403-409.

Anlagenverzeichnis und Anlagen

1 Fragebogen.....	XI
1.1 Operationalisierung der Forschungsfrage	XI
1.2 Online-Fragebogen.....	XII
2 Beobachtungsbogen – Studierende	XXIV
3 Beobachtungsbogen – Stabsmitglieder	XXVIII
4 Beobachtungsergebnisse	XXXI
5 Auswertungstabellen	XXXIII
6 Kategorisierungstabellen.....	XXXIV

1 Fragebogen

1.1 Operationalisierung der Forschungsfrage

H1: Das Planspiel Neustart trainiert Stressresistenz, Kommunikations-, Moderations-, Analyse- und Teamfähigkeit sowie das Durchsetzungsvermögen, welche für polizeiliche Führungsstäbe relevant sind.

H2: Je größer das vorhandene Wissen für den Bereich Stabsarbeit ist, desto besser schneiden die Teilnehmenden im Planspiel Neustart ab.

H3: Spieler mit einer größeren Berufserfahrung verbessern sich subjektiv weniger als unerfahrene Spieler.

H4: Wenn beim Spielen eine subjektive Verbesserung der eigenen Fähigkeiten festgestellt wird, dann führt die gewonnene Spielmotivation zur Akzeptanz des Spiels als Trainingsmethode.

H5: Die durch das Absolvieren der Simulation Neustart subjektiv vermittelten Fähigkeiten können auf die Stabsarbeit in der Praxis transferiert werden

Variablen	Operationalisierung
Kompetenzen	relevante Kompetenzen werden durch eine Selbsteinschätzung erfragt; rein subjektive Datenbasis
Fachwissen Stabsarbeit	Frage zum Wissensstand für den Themenbereich der Stabsarbeit wird anhand einer Selbsteinschätzung
Berufserfahrung	Dienstjahre seit Einstellung bei der Polizei; demografische Frage
Akzeptanz des Spiels	Frage, ob Neustart als Trainingsmethode weiterempfehl werden würde; offene Frage, ob die Anwendung von Neustart sinnvoll erscheint
Transfereffekt	Frage nach subjektivem Empfinden, ob durch Neustart eine Vorbereitung auf die Stabsarbeit in Krisen erfolgen kann

1.2 Online-Fragebogen

Serious Games als Trainingsmethode für polizeiliche Führungsstäbe

Sehr geehrte Studierende,

die Krisen in unserer Gesellschaft häufen sich immer öfter. Hierbei spielt auch das „Blackout-Szenario“ eine entscheidende Rolle für das Krisenmanagement in Führungsstäben. Um die Vorbereitung auf ein solches Szenario zu verbessern, ist ein regelmäßiges Training unausweichlich. Eine Möglichkeit des Trainings stellen Planspiele dar. Das Blackout-Simulationsspiel Neustart könnte ein solches Planspiel darstellen. Im Rahmen meiner Bachelorthesis möchte ich untersuchen, ob Neustart für die Weiterentwicklung von polizeilichen Führungsstäben geeignet ist. Um dazu einen Beitrag leisten zu können, werde ich das Wahlmodul „Serious Gaming – Training von Kompetenzen für den polizeilichen Einsatzführungsstab“ begleiten und die Teilnehmenden zu eigenen Einstellungen und Erfahrungen im Zusammenhang mit den Inhalten des Wahlmoduls befragen.

Ablauf

Ich möchte Sie bitten, zu Beginn des Wahlmoduls „Serious Gaming – Training von Kompetenzen für den polizeilichen Einsatzführungsstab“ einen Fragebogen auszufüllen, dessen Bearbeitung ca. 5 min dauert. In diesem Fragebogen werden Sie online gebeten, Fragen zu Ihrer Person, Ihren Eigenschaften und Ihren Erfahrungen zu beantworten. Insbesondere geht es um die Einschätzung Ihrer eigenen Kompetenzen und des Spiels Neustart. Am Ende des Wahlmoduls werde ich Ihnen diesen Fragebogen erneut zukommen lassen und Sie bitten, diesen erneut auszufüllen.

Freiwilligkeit

Die Teilnahme an dieser Befragung ist freiwillig. Wenn Sie ohne Angabe von Gründen die Teilnahme an dieser Befragung beenden, entstehen Ihnen keine Nachteile.

Datenschutz

Im Rahmen meiner Bachelorthesis werden Ihre Daten zunächst pseudonymisiert erhoben. Dabei ist eine Zuordnung zu Ihrer Person nicht möglich. Nach dem zweiten Fragebogen werden die Daten im Rahmen meiner Auswertung zusammengeführt. Die Teilnehmernummer wird gelöscht, sodass Ihre Daten unter keinen Umständen mehr Ihrer Person zugeordnet werden können und vollständig anonymisiert sind. Die Datenauswertung und Veröffentlichung von Studienergebnissen erfolgt dementsprechend ausschließlich mit anonymisierten Daten.

Einwilligungserklärung

Ich weiß, dass die Teilnahme freiwillig ist, ich meine Teilnahme jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Nachteile für meine Person widerrufen kann. Mit meinem Klick bestätige ich, dass ich an der Befragung teilnehmen möchte.

In dieser Umfrage sind 18 Fragen enthalten.

Serious Games als Trainingsmethode für polizeiliche Führungsstäbe -Übung PP OG-

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

die Krisen in unserer Gesellschaft häufen sich immer öfter. Hierbei spielt auch das „Blackout-Szenario“ eine entscheidende Rolle für das Krisenmanagement in Führungsstäben. Um die Vorbereitung auf ein solches Szenario zu verbessern, ist ein regelmäßiges Training unausweichlich. Eine Möglichkeit des Trainings stellen Planspiele dar. Das Blackout-Simulationsspiel Neustart könnte ein solches Planspiel darstellen. Im Rahmen meiner Bachelorthesis möchte ich untersuchen, ob Neustart für die Weiterentwicklung von polizeilichen Führungsstäben geeignet ist. Um dazu einen Beitrag leisten zu können, wird dieser Übungstag durchgeführt. Unter anderem werden die Teilnehmenden zu eigenen Einstellungen und Erfahrungen im Zusammenhang mit der polizeilichen Stabsarbeit befragt.

Ablauf

Ich möchte Sie bitten, zu Beginn der Übung einen Fragebogen auszufüllen, dessen Bearbeitung ca. 5 min dauert. In diesem Fragebogen werden Sie online gebeten, Fragen zu Ihrer Person, Ihren Eigenschaften und Ihren Erfahrungen zu beantworten. Insbesondere geht es um die Einschätzung Ihrer eigenen Kompetenzen und des Spiels Neustart. Am Ende der Übung werde ich Ihnen diesen Fragebogen erneut zukommen lassen und Sie bitten, diesen nochmals auszufüllen.

Datenschutz

Im Rahmen meiner Bachelorthesis werden Ihre Daten zunächst pseudonymisiert erhoben. Dabei ist eine Zuordnung zu Ihrer Person nicht möglich. Nach dem zweiten Fragebogen werden die Daten im Rahmen meiner Auswertung zusammengeführt. Die Teilnehmernummer wird gelöscht, sodass Ihre Daten unter keinen Umständen mehr Ihrer Person zugeordnet werden können und vollständig anonymisiert sind. Die Datenauswertung und Veröffentlichung von Studienergebnissen erfolgt dementsprechend ausschließlich mit anonymisierten Daten.

Einwilligungserklärung

Ich weiß, dass die Teilnahme freiwillig ist, ich meine Teilnahme jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Nachteile für meine Person widerrufen kann. Mit meinem Klick bestätige ich, dass ich an der Befragung teilnehmen möchte.

In dieser Umfrage sind 18 Fragen enthalten.

1.1 Eigeneinschätzung

Im Folgenden werden Ihnen Fragen zu Ihrer Eigeneinschätzung gestellt.

Wie würden Sie Ihren Wissensstand für den Bereich Stabsarbeit einschätzen?

*

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- sehr gut
- gut
- ausreichend
- verbesserungsbedürftig
- mangelhaft

Wenn Serious Games heute auf Ihrer Dienststelle nutzbar wären, wie wahrscheinlich ist es, dass Sie diese Anwendungen zur eigenen Fortbildung nutzen würden?

*

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Dabei entspricht der Wert 1 = sehr wahrscheinlich und der Wert 5 = überhaupt nicht wahrscheinlich

1.2 Eigeneinschätzung

Treffen Sie eine Eigeneinschätzung für folgenden Aussagen: *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft eher zu	teils- teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Trotz der verschiedenen Stressoren in einer ernsten Lage fällt es mir leicht, durchdacht und besonnen zu reagieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir fällt es leicht anderen wertschätzend zuzuhören sowie meine Meinung eindeutig und zielführend zu übermitteln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aus vorhandenen Zusammenhängen und Problemen kann ich adäquate Schlussfolgerungen ziehen, sodass spezifische Erwartungen und Aufträge klar sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir fällt es leicht die Beiträge der verschiedenen Rollen wahrzunehmen und zu moderieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Mir fällt es leicht meine
Position mit
Argumenten zu
unterlegen und
Entscheidungen
durchzusetzen**

**Ich erkenne den
individuellen Beitrag
jedes Teammitglieds
und kann diesen
gezielt zur
Entscheidungsfindung
einbringen**

2. Wissensstand

Haben Sie das Spiel Neustart bereits gespielt?

*

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- nein
- 1 - 2 mal
- 3 - 5 mal
- 6 - 10 mal
- mehr als 10 mal

3. Reflexion

Im Folgenden werden Ihnen Fragen gestellt, die sich auf das Spiel Neustart beziehen.

Haben Sie im ersten Durchlauf das Spiel gewonnen?

*

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja
- nein

Welchen Punktestand erreichte ihr Team nach dem ersten abgeschlossenen Spiel?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- mehr als 10
- 5 bis 10
- 5 bis 4
- 6 bis -10
- weniger als -10

Wie könnte der Einsatz des Spiels ihrer Meinung nach bei der Polizei erfolgen?

*

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

	zu	eher zu	teils-teils	nicht zu	nicht zu
Ich fühle mich durch das Absolvieren des Spiels Neustart auf die Stabsarbeit in einer Krisensituation vorbereitet.	<input type="radio"/>				

Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Neustart als Lernmethode weiterempfehlen würden? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ausgeschlossen
- unwahrscheinlich
- weniger wahrscheinlich
- wahrscheinlich
- sehr wahrscheinlich

Ist die Anwendung von Neustart als Trainingsmöglichkeit für polizeiliche Führungsstäbe aus Ihrer Sicht sinnvoll?

*

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Wie könnte aus Ihrer Sicht eine Anpassung oder Weiterentwicklung des Spiels aussehen? *

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Bitte geben Sie in Ihren eigenen Worten an, was Sie an Neustart am liebsten verbessern würden.

Begründen Sie kurz Ihre Meinung.

Haben Sie noch weitere Anmerkungen, die für die Evaluation interessant sein könnten?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

4. Demografische Daten

Zum Ende folgen Fragen zu Ihrer Person.

Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

*

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- männlich
- weiblich
- divers

Wie alt sind Sie (in Jahren)? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- jünger als 25
- 26 -30
- 31 - 40
- 41 - 50
-

älter als 50

Wie viele Dienstjahre Erfahrung haben sie bereits gesammelt? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

weniger als 5

5 - 10

11 - 15

16 - 20

mehr als 20

Gemeint ist der Zeitpunkt der Einstellung bei der Polizei.

Welcher Laufbahn gehören Sie an?

*

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

mPVD

gPVD

hPVD

Sonstige

☺ Sonstiges

Nennen Sie Ihre pseudonymisierte Kennung. Diese soll es ermöglichen, dass ihre beiden Fragebögen zueinander zugeordnet werden können. *

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Tragen Sie hier die Nummer ein, die Sie gezogen haben.

Vielen Dank für die Teilnahme an meiner Umfrage! Auf ein erfolgreiches Spiel!

27.11.2023 – 07:07

Senden Sie Ihre Umfrage ein.

Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens.

2 Beobachtungsbogen – Studierende

Freitag, 17. November 2023

Beobachtungsbogen Trainingsszenario 1

Beobachtungsgegenstand

- Wie äußern sich die Fähigkeiten, welche auch im Rahmen der Umfrage eingeschätzt werden sollten, im Spiel?
 - Gibt es Verhaltensweisen, die auf das Training anderer Fähigkeiten schließen lassen?
 - Welchen Verlauf nimmt das Spiel? (evtl. Punktezahl)
 - Welche Ereigniskarten werden verwendet? Ist die Strategie zielführend?
-

Ort & Zeit der Beobachtung

- 1. Spielrunde (Freitag, 17.11.23)
 - Evtl. letzte Spielrunde (Samstag, 18.11.23)
-

Form der Beobachtung

- Fokus: Fremdbeobachtung
 - Transparenz: offen
 - Rolle des Beobachters: passiv teilnehmend – kein Einfluss auf das Spielgeschehen
 - Datenerhebung: systematisch & offen (quantitativ & qualitativ)
-

Durchführung der Beobachtung

Trotz vorhandener Stressoren in einer ernsten Lage fällt es mir leicht, durchdacht und besonnen zu reagieren.

Umgang mit Stressoren	Art der Stressoren (Zutreffendes Ankreuzen)	Stressreaktionen	Auswirkungen auf das Team
Körperliche Stressoren	Wenig / keine Pausen Huger/Durst	Verhalten: Agressiv/impulsiv Sprunghaftes Vorgehen Veränderung Kommunikation	Verlangen nach Autoritärer Führung

Umgang mit Stressoren	Art der Stressoren (Zutreffendes Ankreuzen)	Stressreaktionen	Auswirkungen auf das Team
Physikalische Stressoren	Lärm Luftqualität	Emotionen: Bedürfnis nach Bestätigung Rückzug durch Ängstlichkeit Unzufriedenheit Ermüdung	Führungspersonen arbeiten eher für sich
Soziale Stressoren	Unbekannte Stabsmitglieder Schlechte Stimmung Unangemessene Umgangsformen Führend trotz eigener Unsicherheit	Physiologisch: Herzfrequenz/roter Kopf Starkes Schwitzen Veränderung der Feinmotorik (Zittern) Schnelle Atmung Innere Unruhe	Risikantere Entscheidungen werden eher ausgewählt und nicht kritisch hinterfragt
Leistungsstressoren	Zeitdruck Notwendigkeit schneller Entscheidungen Komplexität der Lage Versagensangst		

Mir fällt es leicht anderen wertschätzend zuzuhören sowie meine Meinung eindeutig und zielführend zu übermitteln.

Kommunikation	Beobachtungen
Teilnehmer ließen sich ausreden unter Beachtung der Zeit - Sprechzeiten begrenzen	
Jedes Mitglied stellte seine Sicht dar	
Verbot von Kreuz- & Querdiskussion wurde eingehalten	
Verbot von schnippischen Bemerkungen wurde eingehalten	
Bestätigen der Information / Entscheidung durch Wiederholungen	
Verbot von Abschweifungen	

Aus vorhandenen Zusammenhängen und Problemen kann ich adäquate Schlussfolgerungen ziehen, sodass gewisse Erwartungen und Aufträge klar sind.

Analysefähigkeit		
Zusammenhänge werden erkannt		
Diskussionsstand wird zusammengefasst		
Probleme werden sichtbar gemacht		

Mir fällt es leicht die Beiträge der verschiedenen Rollen wahrzunehmen und zu moderieren.

Moderationsfähigkeit		
Maßnahmen werden geplant		
Aufträge werden logisch verteilt		
Es wird zu Wortbeiträgen aufgefordert		

Mir fällt es leicht meine Position mit Argumenten zu unterlegen und Entscheidungen durchzusetzen.

Durchsetzungsvermögen		
Entscheidungen werden sinnvoll abgewägt		
Argumente werden anhand der Strategie erläutert		

Ich erkenne den individuellen Beitrag jedes Teammitglieds und kann diesen gezielt zur Entscheidungsfindung einbringen.

Teamfähigkeit		
Phasen sind erkennbar (Forming-Norming-Storming-Performing)		
Aufgabenteilung		
Gruppenmitglieder werden anerkannt (Zustimmung)		

Teamfähigkeit		
Streit wird geschlichtet		

Weitere Aspekte

- Kommunikationsdynamiken und ob Vorschläge von allen Teilnehmenden eingebracht wurden.
- Änderungen in der Kommunikations- und Entscheidungsfindung im Spielverlauf.
- Entstehung von Meinungsführern.
- Mögliche Interessenkonflikte.
- Entscheidungen über freiwillige Aktionen.
- Vorausplanungen und Strategien für erwartete Ereignisse.
- Schwerpunkt auf Problemlösung oder strategische Planung.
- Wahrnehmung der Bevölkerung: Als Ressource oder als hilflos.
- Reaktionen auf negative Ereignisse wie Todesfälle oder Brände.
- Ansatz bei Unruhen: kollaborativ oder autoritär.
- Diskussionen über schwerwiegende Entscheidungen und deren Begründungen.
- Interpretationen des Endes des Spiels im Kontext von Entscheidungsfindung versus Zufall

(Kodalle, 2023, S.9)

3 Beobachtungsbogen – Stabsmitglieder

Übung PP OG

Beobachtungsbogen

Ort & Zeit der Beobachtung

- Polizeipräsidium Offenburg, Prinz-Eugen-Straße 78, 77654 Offenburg
- Dienstag, 30.01.2024 von 07:30 Uhr bis 15:30 Uhr

Beobachtungsgegenstand

- Wie äußern sich die Fähigkeiten, welche auch im Rahmen der Umfrage eingeschätzt werden sollten, im Spiel?
- Gibt es Verhaltensweisen, die auf das Training anderer Fähigkeiten schließen lassen?
- Welchen Verlauf nimmt das Spiel? (Punktezahl: _____)
- Welche Ereigniskarten werden verwendet? Ist die Strategie zielführend?

Form der Beobachtung

- Fokus: Fremdbeobachtung
- Transparenz: offen
- Rolle des Beobachters: passiv teilnehmend – kein Einfluss auf das Spielgeschehen
- Datenerhebung: systematisch & offen (quantitativ & qualitativ)

Spielaufbau

- Feld: Zell-Herbertingen (Szenario 3 im Vergleich zum Wahlmodul der Studenten)
- Zeitbegrenzung: 7 min für Aktionsphase - Phasen werden auf Flipchart dokumentiert
- Vorgaben: keine Strategievorgaben bzgl. einer Lagebesprechung oder einer Lagedokumentation

Durchführung der Beobachtung

Stressbewältigung

- Stressreaktionen wie Veränderung der Feinmotorik, impulsives Verhalten, schnelle Atmung, innere Unruhe liegen vor
 - Bei allen
 - Vereinzelt
 - Gar nicht
- Einzelne Spieler arbeiten für sich
- Riskantere Entscheidungen werden nicht kritisch hinterfragt
- Das Zeitlimit wurde eingehalten
- _____

Kommunikationsfähigkeit

- Kommunikation erfolgte nicht strukturiert, es kam zu Kreuz- & Querdiskussionen
 - Durchgängig
 - Nur am Anfang der Woche
 - Von Anfang bis Ende keine Kreuz- & Querdiskussionen
 - _____
- Es wurde eine Lagebesprechung durchgeführt
 - Montag – Dienstag – Mittwoch – Donnerstag – Freitag – Samstag – Sonntag
- Entscheidungen wurden bestätigt / wiederholt
 - Immer
 - Manchmal
 - Nie
- Es fanden schnippische Bemerkungen statt
 - Häufig
 - Manchmal
 - Nie

Analysefähigkeit

- Probleme wurden sichtbar gemacht
- _____

Moderationsfähigkeit

- Aufträge werden logisch verteilt
- _____

Durchsetzungsvermögen

- Entscheidungen werden mit Argumenten begründet
- _____

Teamfähigkeit

- Aufgaben werden verteilt
- Konflikte werden gelöst
- _____

Zusätzliche Beobachtungspunkte

- Entscheidungen über freiwillige Aktionen werden gemeinsam getroffen
 - Ja – Nein
- Änderungen in der Kommunikations- und Entscheidungsfindung im Spielverlauf
 - Ja – Nein
- Entstehung von Meinungsführern
 - Ja – Nein
- Wahrnehmung der Bevölkerung:
 - Als Ressource – als hilflos / zusätzlicher Ballast
- Reaktionen auf negative Ereignisse wie Todesfälle oder Brände
 - _____
- Ansatz bei Aufständen (falls vorhanden)
 - kollaborativ – autoritär

(Kodalle, 2023, S.9)

4 Beobachtungsergebnisse

Zeit(Studenten)		Tageskarte	Tag-Start	Tag-Ende	Nacht-Start	Nacht-Ende	
Spiel 1.1	Wochentag						
	Montag	15:50				16:25	00:35
	Dienstag					17:00	00:35
	Mittwoch					17:25	00:25
	Donnerstag					17:45	00:20
	Freitag					18:15	00:30
	Samstag					18:50	00:35
	Gesamtzeit						03:00

Wochentag		Tageskarte	Tag-Start	Tag-Ende	Nacht-Start	Nacht-Ende	
Spiel 3	Montag	13:35				13:50	00:15
	Dienstag					14:10	00:21
	Mittwoch					14:35	00:20
	Donnerstag					14:55	00:19
	Freitag					15:20	00:25
	Samstag					Spiel beendet	00:03
		Gesamtzeit					

Wochentag		Tageskarte	Tag-Start	Tag-Ende	Nacht-Start	Nacht-Ende	
Spiel 2.1	Montag	09:40				10:05	00:25
	Dienstag					10:40	00:35
	Mittwoch					11:10	00:30
	Donnerstag					11:35	00:25
	Freitag				Spiel beende	11:40	00:05
	Samstag						
		Gesamtzeit					

Spiel 2 wird in die Auswertung nicht miteinbezogen, da die Spielbedingungen (Regeln & Spielfeld) nicht vergleichbar sind

Bei Spiel 3 sind die Rahmenbedingungen identisch, bis auf die "Spielerfahrung" mit Neustart der Studierenden

Zeit(Stab)		Tageskarte	Tag-Start	Tag-Ende	Nacht-Start	Nacht-Ende	
Spiel 1.2	Wochentag						
	Montag		08:14	08:25	08:40	08:43	08:54
	Dienstag		08:59	09:02	09:17	09:21	09:30
	Mittwoch		09:34	09:38	09:42	09:46	09:56
	Donnerstag		10:03	10:12	10:21	10:23	10:35
	Freitag		10:39	10:40	10:47	10:49	10:54
	Samstag						
	Gesamtzeit			10 min Pause um 09:59			02:30

Wochentag		Tageskarte	Tag-Start	Tag-Ende	Nacht-Start	Nacht-Ende	
Spiel 2.2	Montag		12:02	12:05	12:12	12:14	12:21
	Dienstag		12:23	12:28	12:35	12:37	12:44
	Mittwoch		12:45	12:48	12:55	12:59	13:06
	Donnerstag		13:09	13:12	13:19	13:21	13:28
	Freitag		13:30	13:34	13:40	13:44	13:51
	Samstag		13:53	Spiel beendet			
		Gesamtzeit					

Wertung(Studenten)

Spiel	Grüne Figur (Feld ohne Ro SHB (+3)	Wochentag S Tote (-1)	Rote (-1)	Ergebnis
1	10	6	4	40
2	30	9	0	77
3	11	7	3	43

Wertung(Stab)

Spiel	Grüne Figur (+1)	Feld ohne Roter (+1) SHB (+3)	Wochentag Strom	Tote (-1)	Rote (-1)	Ruinen (-3)	Ergebnis
1	2	5	10	10	2	15	24
2	14	10	11	10	5	9	53

Bogen(Studenten)

Kompetenzen		Summe
Stress	Stressreaktionen: "Smart-Watch hat mich wegen meinem Puls gewarnt" Stressoren: Stimmung, Zeitdruck, NSE, KdL, keine Pause	9
Kommunik.	Kreuz- & Querdiskussionen schnippische Bemerkungen kein aktives Zuhören	4
Analyse	Probleme werden sichtbar gemacht und diskutiert Zusammenhänge werden erkannt	7
Moderation	Maßnahmen werden geplant und logisch verteilt	5
Durchs.	Argumente werden begründet, danach entschieden	7
Teamf.	Aufgaben wurden so verteilt, dass es zu keinen Konflikten kam, Zustimmung einzelne Personen halten sich im Hintergrund, Meinungsführer bilden sich ab	3

Entscheidungsfindung

fr. Aktionen jedes Team handelt für sich, keine Absprachen
 Änderung i.V. hektischer, weil Ressourcenmanagement zunehmend schwieriger wird im Spiel
 Lagebesprechung anfangs ja (weil vorgegeben, später wieder weg)
 Führungspers. 1 deutlich erkennbar an Aufforderung zu Wortbeiträgen: Montag Nacht 3:30 "jetzt mal jeder sagen, was er gemacht hat"

Bevölkerung als Ressource
 Reak. Tod "bauen & bestatten ist das gleiche?"

Sonstiges
 Verhalten nach den ersten zwei Tagen wird der vor dem Spiel festgelegte Ablauf (Lagebesprechung zu Beginn der Phasen) nicht mehr eingehalten
 Regeln werden hinterfragt
 Bekämpfung Regelwerk anstatt Aufgaben

Bogen(Stab)

Kompetenzen		Summe
Stress	so gut wie keine Stressreaktionen, Zeitlimit wurde immer problemlos eingehalten (1x so viel Zeit, dass früher aufgehört wurde) Einzelne Spieler arbeiten für sich	1
Kommunik.	Gruppendiskussionen: gemeinsame Abwägung; keine Lagebesprechung; Entscheidungen wurden bestätigt Witze/schnippische Bemerkungen	11
Analyse	Probleme wurden im Plenum sichtbar gemacht und diskutiert	4
Moderation	Aufträge wurden nach Kompetenzen & Notwendigkeit verteilt (Güterabwägung)	8
Durchs.	Durch das Abwägen wurden Entscheidungen mit Argumenten begründet	10
Teamf.	Aufgaben wurden so verteilt, dass es zu keinen Konflikten kam; Entscheidungen über freiwillige Aktionen wurden gemeinsam getroffen	9

Entscheidungsfindung

fr. Aktionen vermehrt gemeinsam getroffen
 Änderung i.V. keine H3 bestätigt
 Lagebesprechung keine
 Führungspers. keine

Bevölkerung als hilflos
 Reak. Tod markaber "Jeder der jetzt stirbt geht auf dein Konto" (Witze)

Sonstiges
 Verhalten jeder hält sich an seine Aufgaben, alle "funktionieren"
 Absprachen erfolgen alle auf Augenhöhe
 Zunahme der Risikoabwägung & strategisches Denken
 Möglichkeiten wie die Restzeit genutzt werden kann

5 Auswertungstabellen

Hypothese 1: Neustart trainiert die sechs Fähigkeiten

	Stress	Kommunik.	Analyse	Moderation	Durchs.	Teamf.	Gesamt	
Veränderung	0,50	0,27	0,27		0,68	0,64	0,23	2,91
Besser	10	7	8		10	13	8	16
Gleich	11	12	11		12	8	8	2
Schlechter	1	3	3		0	1	6	4

Stressresistenz

t-Test: Paired Two Sample for Means

	Variable 1	Variable 2
Mean	5,09090909	5,59090909
Variance	1,03896104	0,63419913
Observations	22	22
Pearson Correlation	0,69329636	
Hypothesized Mean Difference	0	
df	21	
t Stat	-3,1691447	
P(T<=t) one-tail	0,00231128	
t Critical one-tail	1,7207429	
P(T<=t) two-tail	0,00462257	
t Critical two-tail	2,07961384	

Standard Deviation	1,02	0,80
Effektstärke (Cohen)	0,68	

Kommunikationsfähigkeit

t-Test: Paired Two Sample for Means

	Variable 1	Variable 2
Mean	5,54545455	5,81818182
Variance	1,68831169	0,63203463
Observations	22	22
Pearson Correlation	0,74595267	
Hypothesized Mean Difference	0	
df	21	
t Stat	-1,4491377	
P(T<=t) one-tail	0,08103436	
t Critical one-tail	1,7207429	
P(T<=t) two-tail	0,16206871	
t Critical two-tail	2,07961384	

Standard Deviation	1,30	0,80
--------------------	------	------

Analysefähigkeit

t-Test: Paired Two Sample for Means

	Variable 1	Variable 2
Mean	5,31818182	5,59090909
Variance	0,32251082	0,63419913
Observations	22	22
Pearson Correlation	0,40681034	
Hypothesized Mean Difference	0	
df	21	
t Stat	-1,6671568	
P(T<=t) one-tail	0,05516448	
t Critical one-tail	1,7207429	
P(T<=t) two-tail	0,11032897	
t Critical two-tail	2,07961384	

Standard Deviation	0,57	0,80
--------------------	------	------

Moderationsfähigkeit

t-Test: Paired Two Sample for Means

	Variable 1	Variable 2
Mean	4,90909091	5,59090909
Variance	0,94372294	0,63419913
Observations	22	22
Pearson Correlation	0,50361128	
Hypothesized Mean Difference	0	
df	21	
t Stat	-3,5783904	
P(T<=t) one-tail	0,00088595	
t Critical one-tail	1,7207429	
P(T<=t) two-tail	0,0017719	
t Critical two-tail	2,07961384	

Standard Deviation	0,97	0,80
Effektstärke (Cohen)	0,76	

Durchsetzungsfähigkeit

t-Test: Paired Two Sample for Means

	Variable 1	Variable 2
Mean	4,95454545	5,59090909
Variance	0,9025974	0,53896104
Observations	22	22
Pearson Correlation	0,65480917	
Hypothesized Mean Difference	0	
df	21	
t Stat	-4,1071709	
P(T<=t) one-tail	0,00025144	
t Critical one-tail	1,7207429	
P(T<=t) two-tail	0,00050289	
t Critical two-tail	2,07961384	

Standard Deviation	0,95	0,73
Effektstärke (Cohen)	0,88	

Teamfähigkeit

t-Test: Paired Two Sample for Means

	Variable 1	Variable 2
Mean	5,5	5,72727273
Variance	0,83333333	0,68398268
Observations	22	22
Pearson Correlation	0,31536884	
Hypothesized Mean Difference	0	
df	21	
t Stat	-1,0447373	
P(T<=t) one-tail	0,15401101	
t Critical one-tail	1,7207429	
P(T<=t) two-tail	0,30802202	
t Critical two-tail	2,07961384	

Standard Deviation	0,91	0,83
--------------------	------	------

Hypothese 2: Bereits vorhandenes Wissen im Bereich der Stabsarbeit führt zu besseren Ergebnissen im Spiel Neustart

	Durchschnitt	Beobachtung
r	-0,4481682	0,44816816
t	-2,2420388	2,2420388
p	0,04	0,036

	Praxistest	Stabsarbeit
Praxistest	1	
Stabsarbeit	0,44816816	1

Hypothese 3: Die erzielte wahrgenommene Verbesserung der Kompetenzen durch die Teilnahme an der Übung verringert sich bei höherer, vorhandener Berufserfahrung.

N:	22	22	22	22	22	22
	Gesamt	Stressresistenz	Moderationsfähigkeit	Durchsetzungsvermögen	SA / gesamt	Alter / gesamt
r	-0,2394812	-0,10767638	0,08915948	-0,0548221	-0,1624377	0,23040251
t	-1,1030913	-0,46435948	0,40032767	-0,2455412	-0,7362216	1,0588801
p	0,28	0,63	0,69	0,81	0,47	0,30

Hypothese 4: Die Akzeptanz von Neustart als Trainingsmethode steigt bei wahrgenommener Verbesserung der Vorbereitung auf Stabsarbeit bzw. bei wahrgenommener Verbesserung der eigenen Fähigkeiten.

N:	22	22
	Vorbereitung	Verbesserung ges.
r	0,42779263	0,47352193
t	2,11660105	2,40428892
p	0,05 > signifikant	0,03 > signifikant
p (einseitig)	0,02	0,01

	Durchschnitt	Vorbereitung	Lernmethode
stimme zu	2,57	0	1
stimme eher z		3	14
teils-teils		9	3
stimme eher r		6	2
stimme nicht z		3	0

	Gesamt
Veränderung	2,91
Besser	16
Gleich	2
Schlechter	4

6 Kategorisierungstabellen

Hypothese 5: Die subjektiv vermittelten Fähigkeiten des Spiels können auf die Stabsarbeit transferiert werden.

Einsatz	Quelle	Text	Zuteilung
Polizei	Studenten	Als Übung für den Stabsbereich, als Übung für Studierende	1
	Studenten	Als Trainingsmöglichkeit in Rahmen einer Fortbildung	2
	Studenten	Kommunikationsprobleme aufdecken	3
	Studenten	An polizeiliche Lagen orientiert ohne nah einen Tag zu wissen, ob man gewonnen hat oder nicht / die Aufgaben ausreichend erfüllt wird	1
	Studenten	Hinzufügen von polizeispezifischen Zusatzaufgaben/Erschwernissen	1
	Studenten	Durch etwas mehr organisatorische Komplexität (mit Polizei Bezug)	1
	Studenten	Sich tatsächlich darüber Gedanken zu machen, was passiert, wenn ein solcher Fall eintritt. Stabsarbeit wird mmn nur leicht beeinflusst.	4
	Studenten	Wahlmodul im Studium für Bachelor- und Masterstudiengang	5
	Studenten	bei der Bereitschaftspolizei im Rahmen des Gruppen-/Zugführerlehrgangs als Kompetenztraining	1
	Studenten	beim PVD als Fortbildung für Führungskräfte	2
	Studenten	Teambuilding im Bereich der Führungswissenschaften	6
	Studenten	Eher als Teambuildingmaßnahme. Für Mitarbeiter eines Stabs empfinde ich eine Stabsrahmenübung als sinnvoller	6
	Studenten	Im Rahmen von gewissen Fortbildungen für alle Polizeikräfte	2
	Studenten	im Rahmen von AGs oder Wahlmodul (Studium/Ausbildung),	5
	Studenten	in ruhigen Nachtschichten zB	6
	Studenten	Als Hilfe zur Bestimmung von Stabsmitgliedern	7
	Studenten	Für Studierende und Auszubildende	5
	Stab	Als Grundlagenausbildung unter Einbeziehung der Abläufe polizeilicher Stäbe.	7
	Stab	Ausbildung des gehobenen Dienstes. (Einsatzwissenschaften)	7
	Stab	regelmäßigen Übungen des Führungsstabs (in Ergänzung zu sonstigen Übungen).	1
	Stab	Eingliederung neuer Kolleg*innen in den Führungsstab (On-Boarding, zusammen mit Hinweisen zu tatsächlichen Verfahrensweisen)	7
	Stab	Heranführung neuer Mitglieder des Führungsstabs	7
	Stab	Verbesserung der Kommunikation	1
	Stab	im Rahmen des Teambuildings	6
	Stab	für Teamtrainings um Stäbe (polizeilich und nicht polizeilich) spielerisch zu „verbinden“. Stichwort: In Krisen Köpfe kennen	6
	Stab	Einstieg in die allgemeine Arbeit eines Führungsstabs i.R.d. Ausbildung/ Studium	7
	Stab	Herausarbeitung von Kernaufgaben eines FÜSt i.R.d. Fortbildung	2
	Stab	von Teamtrainings	6
	Stab	Teambuilding	6
	Stab	Zur Vorbereitung für Stabsanfänger	7
	Stab	Fortbildungen von Mitarbeitern in Führungs- und Einsatzstäben	2
	Stab	bei Simulationen, in denen die Zusammenarbeit mit anderen Behörden (z.B. Rettungsdienst oder Feuerwehr) trainiert werden soll	1

Kategorien	Übungsform	Häufigkeit
	Fortbildung	1 8
	Analyseinstrument	2 5
	Blackout-Resilienz	3 1
	Wahlmodul/AG	4 1
	Teambuilding	5 3
	Grundlagenausbildung	6 7
		7 7

Anlagen

Umsetzung		Zuteilung	Häufigkeit	
Quelle	Text			
Studenten	Psychologie und Führungswissenschaften Vereinzelt Einsatzwissenschaften	2		
Studenten	Geordnete und koordinierte Kommunikation	5		
Studenten	Die Inhalte welche jedoch im Rahmen des Wahlmoduls vermittelt wurden konnten teilweise umgesetzt werden	4		
Studenten	Keine!?	1		
Studenten	Die Dokumentation bei der Spieleerweiterung	4		
Studenten	Soziale Kompetenz	3		
Studenten	Eine Lagebesprechung bzw. BdL macht Sinn ebenso wie eine Dokumentation	4		
Studenten	Notwendigkeit/Wichtigkeit klarer, zielführender Kommunikation	4		
Studenten	Kommunikation mit anderen Parteien, um deren Sicht und Probleme zu verstehen	5		
Studenten	Zusammenarbeit mit anderen Behörden	4		
Studenten	Herausforderung des Stabsbereichs insbesondere Kommunikation zwischen den Teilbereichen	4		
Studenten	Keine	1		
Studenten	Planungs- und Entscheidungsprozess	2		
Studenten	Infomanagement	4		
Studenten	Durchführung der BdL	2		
Studenten	Grundsätzlich werden im Studium kaum Inhalte zur Stabsarbeit vermittelt (Kompetenzen Stabsarbeit)	1		
Studenten	Eigene und gemeinsame Entscheidungsfindung	4		
Stab	Kommunikation	5		
Stab	Kompetenzen der Anderen kennen	6		
Stab	Gemeinsame Zielerreichung	6		
Stab	Kommunikation	5		
Stab	Gemeinsame Entscheidungsfindung	6		
Stab	Klare Definition von Zielen	9		
Stab	Entscheidungen im eigenen Verantwortungsbereich treffen	7		
Stab	Kommunikation	5		
Stab	gegenseitige Abstimmung um gemeinsam ans Ziel zu kommen	6		
Stab	Grundzüge der Stabsarbeit	3		
Stab	Aufgabenverteilung ist notwendig	8		
Stab	Kommunikation ist zwingend	5		
Stab	Vorausdenken	9		
Stab	Ziele definieren	9		
Stab	Lagebewertung	9		
Stab	Lagebesprechung	5		
Stab	Lagebeurteilung	9		
Stab	Lerninhalte des Mittleren Dienstes	2		
Kategorien	Keine	1	3	
	Vorlesungsinhalte	2	4	
	GrundlagenStabsarbeit	3	2	
	Wahlmodulinhalte	4	8	
	Kommunikationsfähigkeit	5	7	
	Teamfähigkeit	6	4	
	Durchsetzungsvermögen	7	1	
	Moderationsfähigkeit	8	1	
	Analysefähigkeit	9	5	
	Theoretisches Wissen	14		
	Praktische Fähigkeiten	18		

Anlagen

Anwendung sinnvoll		Zuteilung		
Quelle	Text			
Studenten	Ja, um Kompetenzen wie z.B. Kommunikation zu verbessern und eventuelle Probleme aufzudecken	1		
Studenten	Ja, aber man müsste evtl. einige Anpassungen vornehmen, die das Spiel polizeispezifischer machen	2		
Studenten	Lediglich um Kommunikationsprobleme aufzuzeigen und zu verbessern	2		
Studenten	Ja, allerdings auf 3 Abläufe begrenzt. Sonst immer das Gleiche	2		
Studenten	Unter Hinzufügen polizeispezifischer Zusatzkomponenten ja, sonst eher nicht	2		
Studenten	Ja, dabei ist allerdings eine kleine Anpassung der Spielmechanik nötig	2		
Studenten	Unbekannt, kann aber positiv beeinflussen, bspw. in der Kommunikation.	2		
Studenten	Mit den „polizeilichen Zusatzanpassungen“ eine gute Möglichkeit soziale Kompetenzen zu trainieren	2		
Studenten	Eher nicht sinnvoll. Ein Training der eigentlichen Aufgabe erachte ich als sinnvoller.	3		
Studenten	Grundsätzlich eher ja, da es viele Kompetenzen fördert, die in der Stabsarbeit benötigt werden	1		
Studenten	Ja	1		
Studenten	Teils/ teils auch	2		
Stab	Ja, in unterschiedlichen Varianten.	1		
Stab	Als spielerische Heranführung sehr gut geeignet. Teambuildingmaßnahme im FüSt gut geeignet	1		
Stab	In Maßen. Zum Zusammenfinden & einschätzen, wie einzelne agieren - definitiv hilfreich. Bezug (-)	2		
Stab	Ja, aber nicht wg. des Inhalts & der polizeilichen Taktik sondern dem Zwischenmenschlichen	1		
Stab	Sinnvoll für Basiswissen im Stab	1		
Stab	Nur bedingt bzw. sehr eingeschränkt	2		
Stab	Die Anwendung scheint mir sinnvoll, sollte aber Ausbau erforderlich (Realitätsbezug zur pol. Arbeit)	2		
			Häufigkeit	
Kategorie	Sinnvoll	1	7	
	Teilweise sinnvoll	2	11	
	Nicht sinnvoll	3	1	
			Häufigkeit(Stu)	
	Sinnvoll	1	3	
	Teilweise sinnvoll	2	8	
	Nicht sinnvoll	3	1	
			Häufigkeit (Stab)	
	Sinnvoll	1	4	
	Teilweise sinnvoll	2	3	
Anpassung		Zuteilung		
Quelle	Text			
Studenten	höhere Schwierigkeitsgrade	1		
Studenten	Mehr polizeiliche Inhalte aus EW	4		
Studenten	Mehr auf die einzelnen Stabsbereiche angepasst	2		
Studenten	Stellenweise eindeutiger Regeln (informieren)	3		
Studenten	Anhebung der Komplexität bei der Kommunikation und der Einsatzfassung	1		
Studenten	Erschwerung der Kommunikation durch Funkgeräte	2		
Studenten	unterschiedliche Personen einsetzen, um Übergabe zwischen Früh- & Nachtschicht zu trainieren.	2		
Studenten	Dokumentation des Einsatzes über epsWeb als Übungseinsatz durchführen	2		
Studenten	Sichtbarkeit der grünen Häuschen.	5		
Studenten	Einfachere Spielanleitung.	3		
Studenten	die Unterteilung in mehrere Akteure der Polizei	2		
Studenten	klarere Regeln (manches was sehr schwammig formuliert)	3		
Studenten	Integrieren von Lagebesprechungen	2		
Studenten	Dokumentation mit EPS web	2		
Studenten	Konsequenzen nicht offen darlegen	1		
Studenten	Aufträge aus dem Text selbst ableiten lassen	1		
Stab	einzelne Akteure dislozieren und so die Felder Kommunikation und „eigene Lagedarstellung“ forcieren	2		
Stab	Weitere Szenarien um Abwechslung zu gewährleisten	1		
Stab	Weitere Ressourcen denkbar	5		
Stab	Mehr „Gesamtenergie“ und dafür mehr Aufgaben für den jeweiligen Tag für Erzwingung Absprachen	5		
Stab	Schwierigkeit einbauen bspw. Funk oder Spieler in anderen Räumen (näher an der Realität)	2		
Stab	Unterteilung der ‚Polizei‘ in Unterabschnitte die polizeiliche Stabsarbeit noch besser abbilden	2		
Stab	Punktevergabe (Wertigkeit)	3		
Stab	Reduzierung von Zufallsparametern durch Würfeln	3		
Stab	Grad der Realität: Planung mit möglichen polizeilichen Einsatzkräften ermöglichen	2		
			Häufigkeit	
Kategorie	Schwierigkeit erhöhen	1	5	
	Praxisrelevante Vorgehensweisen einbauen	2	11	
	Verbesserung Regelwerk	3	5	
	Erhöhung Polizeitheorie	4	1	
	Änderung Spielmechanik	5	3	

Anlagen

Anmerkungen			Zuteilung	
Quelle	Text			
Studenten	Der Zeitaufwand, welcher das Spiel mit sich bringt (Anleitung, Verständnis, Spieldauer, etc.), dürfen nicht außer Acht bleiben.			1
	das Spiel würde sich meiner Meinung nach nicht nur für Fortbildungen von Stabsmitarbeitern anbieten, sondern beispielsweise auch als Training für eine Einzelperson.			2
	Für das Ziel, für welches Neustart entwickelt wurde halte ich es für sehr gut.			3
	Schön war's :)			4
	Es hat trotzdem Spaß gemacht :)			4
	Einführung in das Thema Stabsarbeit natürlich sehr wichtig, um dann während des Spielens einen Bezug dazu herstellen zu können.			5
	Spiel ist gut für die Verbesserung allgemeiner Fähigkeiten, für die Polizei aber nicht spezifisch genug			6
	Die Kompetenzen wie z.B. der Kommunikation lassen sich auch in einer konkreten Führungstabübung üben. Sinnvoll als Teambuildingaufgabe.			2
	Ich kann mir gut vorstellen, dass es für viele Personen einfach nur als Spiel abgetan wird & sie diese Trainingsmethode ein wenig ins Lächerliche ziehen werden			7
	Abwechslung zu sonstigen Übungen des FüSt.			4
	Zum Grundlagenverständnis ist das Spiel gut geeignet.			3
	Für Gebiets- oder Behördenübergreifende Arbeit müssten einige Änderungen vorgenommen werden.			6
	Potential durchaus erkennbar.			3
	Ohne Vorkenntnisse ist das Spiel auf Anhieb nicht zu bewältigen.			5
	Testlauf ist durchaus sinnvoll			5
Es macht Spaß und führt zu einem guten Zusammenhalt			4	
das Spiel könnte auch für Auswahlverfahren für Führungsstäbe oder SE-Kräfte genutzt werden: Stichwort: Teamführung/Fähigkeit, Kommunikation			2	
				Häufigkeit
Kategorie	Zeitaufwand		1	1
	Anwendung für gesamte Polizei		2	3
	Potential & Qualität		3	3
	Spaß		4	4
	Vor-/Nachbereitung notwendig		5	3
	Fehlende Seriosität		7	1
	spezifische Anpassung notwendig		6	2

Selbstständigkeitserklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche gekennzeichnet.

Villingen-Schwenningen, 19.04.24 H. L. O
(Ort, Datum) (Unterschrift)

Zusammenfassung

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, einen Beitrag zur Erforschung von Serious Games als Trainingsmethode für polizeiliche Führungsstäbe zu leisten und zu untersuchen, welche Faktoren bei der weiteren Evaluation der Methode berücksichtigt werden sollen. Bei dem ausgewählten Serious Game handelt es sich um die Blackout-Simulation Neustart als analoges Brettspiel, bei der ein Krisenstab bestehend aus den Teams der Polizei, der Feuerwehr, des Rettungsdienstes, der Verwaltung und des Bauhofs die öffentliche Sicherheit und Ordnung aufrechterhalten und die Ressourcen für die Bevölkerung verwalten muss. Um die Forschungsfrage von allen Seiten zu beleuchten, wird in der Arbeit der „Mixed-Method-Ansatz“ genutzt. Zuerst wird anhand einschlägiger Fachliteratur erklärt, wie polizeiliche Führungsstäbe aufgebaut sind und wie diese sich weiterbilden, welche Übungsformen dafür geeignet sind und wie Serious Games begrifflich eingeordnet werden können. Zudem wird die Simulation Neustart vorgestellt und bewertet.

Die Simulation Neustart wurde mit einer Gruppe Studierender an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg im Rahmen eines Wahlmoduls und einer Gruppe Stabsmitglieder des Einsatz- und Führungsstabs des Polizeipräsidiums Offenburg durchgeführt. Die Teilnehmenden der Übung wurden vor Übungsbeginn und nach Übungsende quantitativ und qualitativ befragt. Zudem wurden die Übungen teilnehmend beobachtet, um die Ergebnisse der Fragebogenauswertung bewerten zu können.

Die Ergebnisse der Untersuchung bestätigen, dass eine sinnvolle Anwendung der Simulation Neustart als Trainingsmittel von Führungsstäben unter Berücksichtigung der Übungsziele möglich ist und grundlegende Kompetenzen durch dieses Serious Game trainiert werden können. Eine Verwendung der Blackout-Simulation muss zudem nicht nur auf polizeiliche Führungsstäbe beschränkt werden, sondern kann in vielen Bereichen der Polizei zum Einsatz kommen. Zukünftige Forschungen sollten weitere Einsatzmöglichkeiten der Simulation Neustart anhand der erarbeiteten Verbesserungsvorschläge untersuchen sowie weitere Teilnehmergruppen in die Empirie miteinbeziehen.