



Unternehmen Polizei weiterentwickeln

Manchmal hat der demografische Wandel auch sein Gutes. Er macht deutlich, wo Veränderung gottut, wo Ressourcen bislang fahrlässig verschwendet werden, wo Aufmerksamkeitslücken am Ende die Organisation gefährden.

So hat er in der Polizeiorganisation zu einem Paradigmenwechsel geführt: in der Politik der Gleichstellung von Frauen und Männern, Jüngeren und Älteren, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Das hat die Organisation der Polizeiarbeit radikal geändert – trotz der Schwerkraft tradierter Wertvorstellungen und eingelebter, vor allem von Männern geprägter Verhaltensmuster. In vielen Feldern sind diese Muster daher auf dem Rückzug.

Diese Schwerpunktausgabe der præview zeigt, dass sich die Polizei in vielen Bereichen zum Vorreiter – auch für Unternehmen – gemausert hat: für innovative Strategien und moderne Instrumente der Personalrekrutierung, in Fragen des Gender- und Diversity-Managements, in Bezug auf partizipative Führungsmodelle und vieles mehr.

Gewiss, Beamtenstatus und die Alleinstellungsmerkmale der Dienstleistung (Gefahrenabwehr, Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung) haben die Organisationsgeschichte der Polizei geprägt und eine besondere, solidarische Kultur entstehen lassen, die nicht so ohne Weiteres auf Unternehmen übertragbar ist.

Doch wie die Polizei zukünftig ihre Talente – vor allem Frauen – für Führungsaufgaben gewinnen will, davon können sich einige Unternehmen „eine Scheibe abschneiden“. Denn es geht in der Polizei nicht mehr darum, irgendeiner Personengruppe die Güte besonderer Förderung zukommen zu lassen, sondern durch bessere Arbeitsbedingungen lebensphasensensible Karrieremodelle für Frauen wie für Männer zu erarbeiten, die der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung und der besonderen Vorbildfunktion einer staatlichen Dienstleistungsorganisation gerecht werden.

Dabei werden in Zukunft, das zeigen die Beiträge in dieser Schwerpunktausgabe der præview eindrucklich, alle Register „guter“ und „nachhaltiger“ Organisations- und Personalentwicklung gezogen. Dazu zählt zum Beispiel die Veränderung bislang vorherrschender Karriere- und Laufbahnmodelle hin zu Konzepten, die eine bessere Work-Life-Balance aller (angehenden) Führungskräfte ermöglichen und die besonders talentierte und führungsfähige Frauen zukünftig noch stärker anziehen sollen.

Dazu zählt auch, durch mehr Partizipation und ein vorausschauendes Personalmanagement zu mehr Planungssicherheit, zu besseren Arbeitsleistungen bei gleichzeitig höherer Arbeitszufriedenheit und Gesundheit von Führungskräften beizutragen. Und nicht zuletzt geht es zukünftig verstärkt darum, durch intelligente

Telearbeits- und Teilzeitmodelle sowie innovative Jobsharingkonzepte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhöhen.

Insgesamt haben vielfältige Programme, Pilotprojekte und mutige Initiativen auf verschiedenen Ebenen dazu beigetragen, das gesamte System der Führungskräfte rekrutierung weiterzuentwickeln mit dem Ziel, die Balance in der Personalstruktur auch durch innovationsförderliche Stellenbesetzungen und Quereinstiege mittelfristig noch stärker zu beeinflussen. Sicher ein zeitintensiver, aber zugleich ein erfolgversprechender Weg hin zu einer modernen Führungsorganisation, in der Frauen in Spitzenpositionen selbstverständlich werden.

Dortmund, im Dezember 2012

Rüdiger Klatt
Herausgeber



Art Directors' Comment

Zwischen Tradition und Innovation

Keine andere Organisation hat einen so hohen Wiedererkennungswert wie die Polizei. Die Fahrzeuge, Uniformen und Gerätschaften sind jedem Bürger vertraut, allein die Farbgebung ruft unmittelbar Emotionen hervor. Auch innerhalb der Polizei stehen diese Motive für Tradition und Kultur, durchaus stellvertretend für verschiedene Epochen der Polizeiarbeit. Eine Polizeiausgabe der præview ohne Polizeimotive war damit undenkbar.

Die vorliegende Ausgabe der præview beschreibt aber nicht den Status quo der Polizei, sondern den Spannungsbogen einer traditionsgeprägten Organisation, die sich auf den Weg machen muss, ihre Aufgaben unter veränderten Rahmenbedingungen zu erfüllen, seien dies gesellschaftliche Einstellungen zu Geschlechterrollen oder der demografische Wandel.

Wir haben daher versucht, in den vertrauten Polizeimotiven neue Perspektiven zu entdecken, neue Details herauszustellen und Vertrautes durch Unschärfe auszublenzen. Wir wissen, dass jeder Leser bei jedem Motiv unmittelbar den Bezug zur Polizei herstellt, hoffen aber gleichzeitig, dass er auch in jedem Motiv etwas Neues entdeckt.

Den Großteil der Fotografien haben wir eigens für dieses Heft in Zusammenarbeit mit dem Polizeipräsidium Dortmund angefertigt. Wir möchten an dieser Stelle ganz herzlich Herrn Polizeihauptkommissar Wolfgang Wittrien, dem Leiter der Polizeiausstellung „eins eins null“, für seine Hilfsbereitschaft und kompetente Beratung bei der Motivwahl danken.

Zur geschlechtergerechten Sprachverwendung

Wir haben uns bei dieser Ausgabe der præview darum bemüht, den Ansprüchen an geschlechtergerechte Sprache verantwortungsvoll nachzukommen. Unser tief empfundener Dank gilt hierbei Frau Dr. Edelgard Kutzner, einer der renommiertesten Gender- und Diversity-Forscherinnen in Deutschland für eine kollegiale und geduldige Beratung bei der Manuskriptbearbeitung. In einigen wenigen Fällen haben wir jedoch eigene Varianten gewählt, für die Frau Dr. Kutzner keine Schuld trifft. Alle Fehler liegen in der alleinigen Verantwortung des Redakteurs.