

OST

Ostschweizer
Fachhochschule

Equal Leadership bei der Stadtpolizei

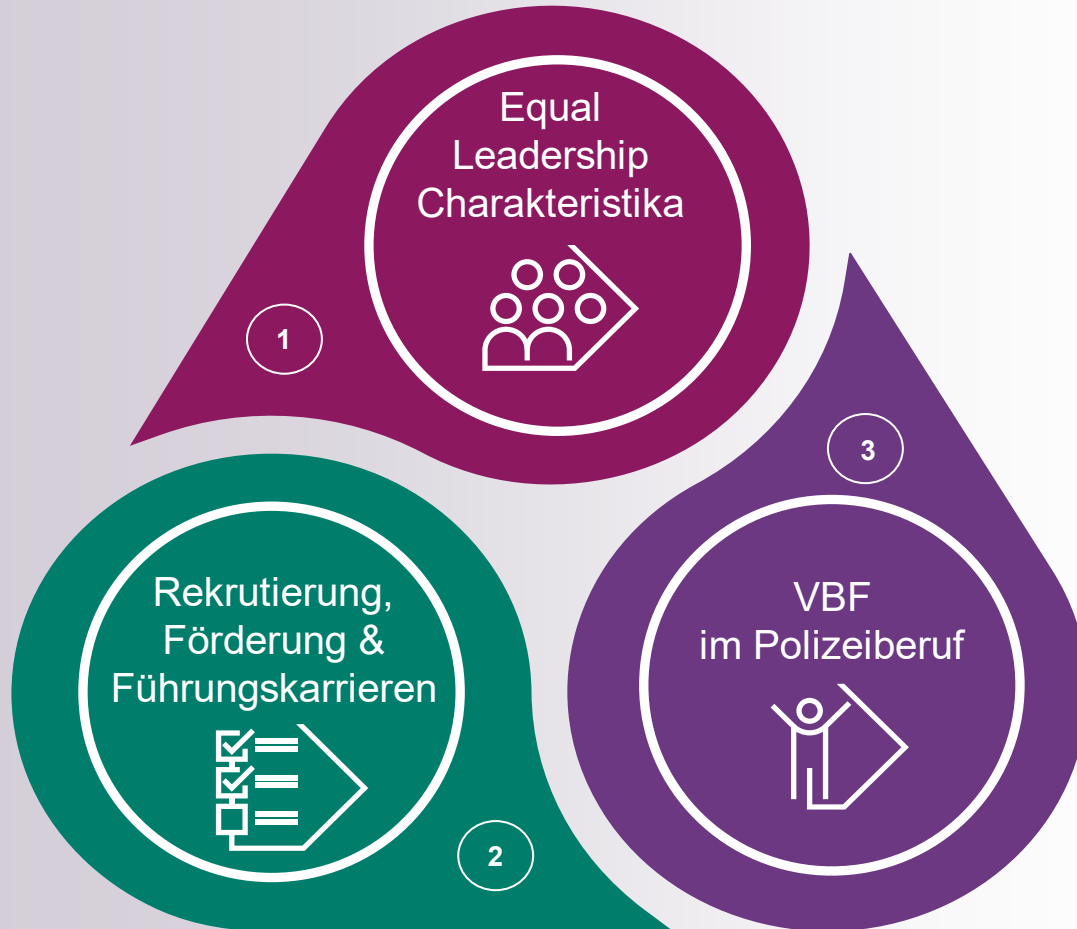
SPI-Kolloquium über Polizeiausbildung und Polizeiforschung

01.02.2024

Prof. Dr. Sibylle Olbert-Bock

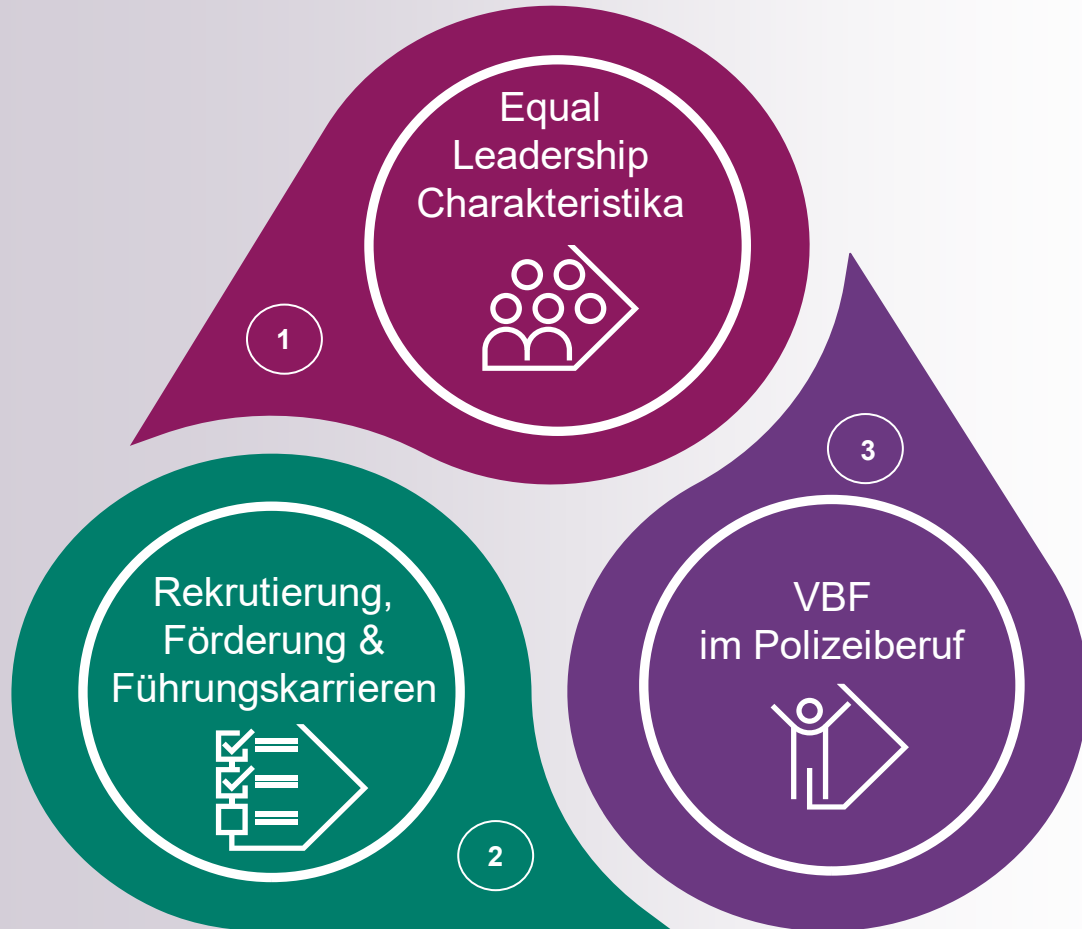
IOL - Institut für Organisation und Leadership, Kompetenzzentrum Leadership & HR

Projekt «Equal Leadership»



- Ziel des Projektes «Equal Leadership» ist es, Führung weiterzuentwickeln und dazu beizutragen, dass Mitarbeitende basierend auf ihren Kompetenzen Führungsverantwortung übernehmen.
- Den Hebel für die Förderung von Frauen in Führung sehen wir in spezifischen, künftig an Bedeutung gewinnenden Führungskompetenzen.
- Sie sollen in der Beurteilung und Auswahl für weiterführende Funktionen und der Entwicklung von Führung ausbalancierter als bisher berücksichtigt werden.
- Unterstützend sollen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen besser in den Blick kommen.

Projekt «Equal Leadership»



Ziel 1 «Equal Leadership Charakteristika»	Ziel 2 «Rekrutierung, Förderung & Führungskarrieren»	Ziel 3 «VBF im Polizeiberuf» (Vereinbarkeit von Beruf und Familie)
Entwicklung der Führungskultur, von Rollenvorstellungen und von Führungsverhalten	Aktualisierung der Prozesse und Instrumente, Definition von Massnahmen zur Personalentwicklung für neue Rollen-vorstellungen	Steigerung der Passgenauigkeit und Zugänglichkeit sowie Anreicherung von Massnahmen der VBF für Frauen und Männer bei der Polizei

Projekt «Equal Leadership» - Beteiligte



**Stadt Chur
Polizei**

Kdt Andrea Deflorin

st.gallen
Stadtpolizei

Kdt Ralph Hurni

Stadtpolizei
Winterthur



Kdt Anjan Sartory



INSTITUT SUISSE DE POLICE
ISTITUTO SVIZZERO DI POLIZIA
SWISS POLICE INSTITUTE
SCHWEIZERISCHES POLIZEI-INSTITUT

Marlis Jacot-Guillarmod

Ausgangssituation (1/2)

Wachsende Komplexität

«Das Aufgabengebiet der Polizistinnen und Polizisten wird breiter, komplexer, spezialisierter und die Bearbeitung der Fälle folglich zeit- und personalintensiver.»

«Die Anforderungen an den Polizeiberuf steigen in allen Bereichen des polizeilichen Leistungsauftrages.»

(Analysebericht BGK 2023)

Ausgangssituation (2/2)

Deckung des Personalbedarfs im demografischen Wandel

«Deckung des zukünftigen Personalbedarfs und damit die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit wird zu einem zentralen Thema.»

«der Schlüssel zur erfolgreichen Karriere innerhalb des Korps (könnte) unter anderem in moderneren Führungsformen, strategischen Personalentwicklungsmassnahmen sowie besseren Rahmenbedingungen liegen»

(Analysebericht BGK 2023)

Agenda

Ausgangspunkt Führung der Zukunft und Frauen/Männern zugeschriebene Stärken

Situation von Frauen in Führung und Förderung

- Aktueller Frauenanteil in Führung
- Förderung von Frauen

Massnahmen zur Förderung von Frauen

- Aktivitäten im Rahmen des Projektes "Equal Leadership"
- Weiterführende Überlegungen



**Führung der Zukunft
und Frauen/Männern zugeschriebene
Stärken**

Themenfelder der Befragung

Frageblocks

Normen "guter" Führung

Orientierung, Umgang mit Anforderungsvielfalt, Konflikten und Fehlerkultur, Veränderungsmanagement

Führungsaufgaben - Führen mit Zielen und Delegation, Information, Transparenz, Kommunikation und Zusammenarbeit, Einsatz für gute Ergebnisse

Verschiedene Rollen von Führungskräften

Equal Leadership: Rahmenbedingungen, (Karriere-)Förderung, Diversität, Stereotype/Diskriminierung, Umsetzung neuer Arbeitsformen, VBF (Vereinbarkeit von Beruf und Familie)

➡ Nahezu alle Aspekte werden als künftig sehr wichtig eingeschätzt

Führung der Zukunft und Frauen/Männern zugeschriebene Stärken

Normen und Werte "guter" Führung

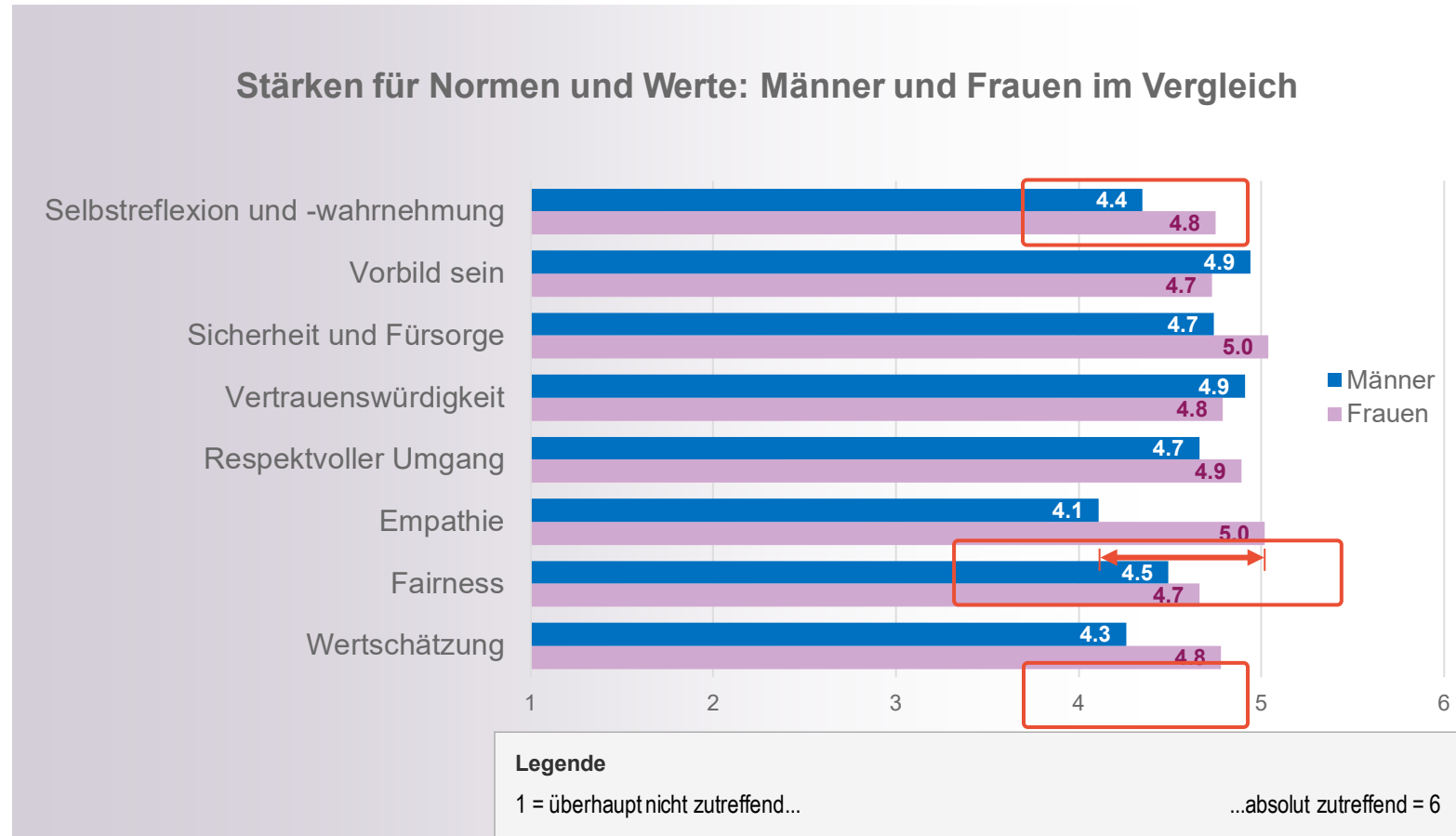


Abbildung: Normen und Werte im Stärkenvergleich von Männern und Frauen; n = 164 bis 171.

- **Empathie** als klare Frauenstärke
- **Wertschätzung** sowie **Selbstreflexion** und **-wahrnehmung** sind ebenfalls eher als Frauenstärke eingestuft
- Das **Vorbild** ist eher (noch) männlich

Führung der Zukunft und Frauen/Männern zugeschriebene Stärken

Verschiedene Rollen von Führungskräften

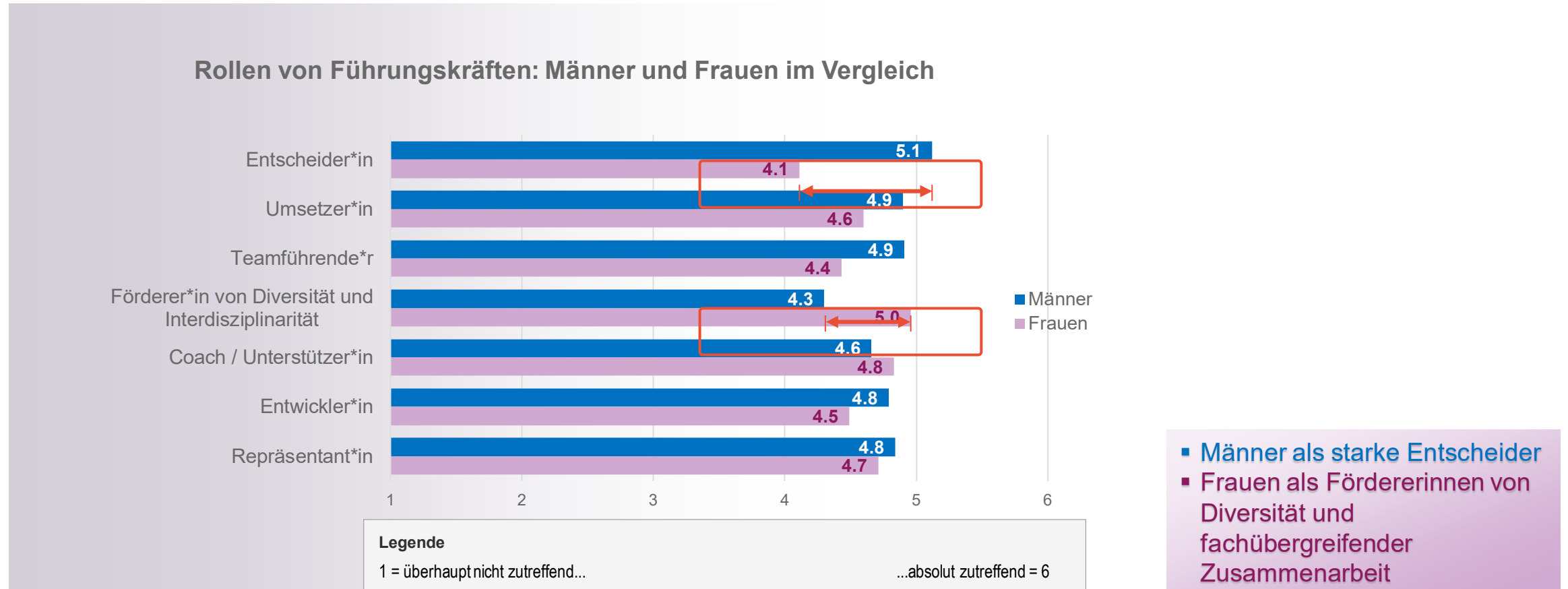
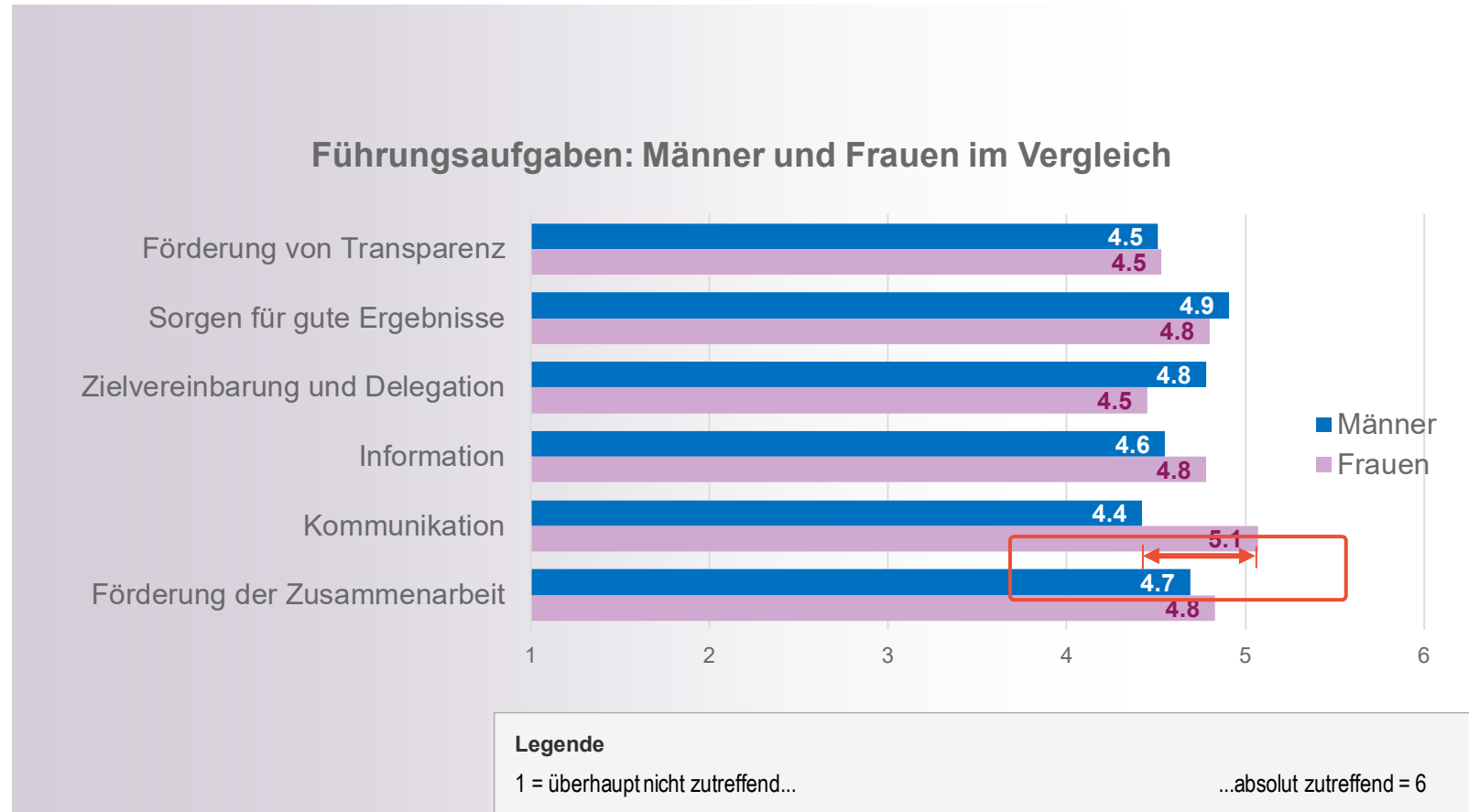


Abbildung: Verschiedene Rollen von Führungskräften im Stärkevergleich von Männern und Frauen; n = 125 bis 145

Führung der Zukunft und Frauen/Männern zugeschriebene Stärken

Führungsaufgaben



- Männer werden als stärker in Zielvereinbarung und Delegation betrachtet
- Frauen werden in der Kommunikation deutlich stärker eingeschätzt als Männer

Abbildung: Führungsaufgaben im Stärkevergleich von Männern und Frauen; n = 139 bis 152



Situation von Frauen in Führung und Förderung

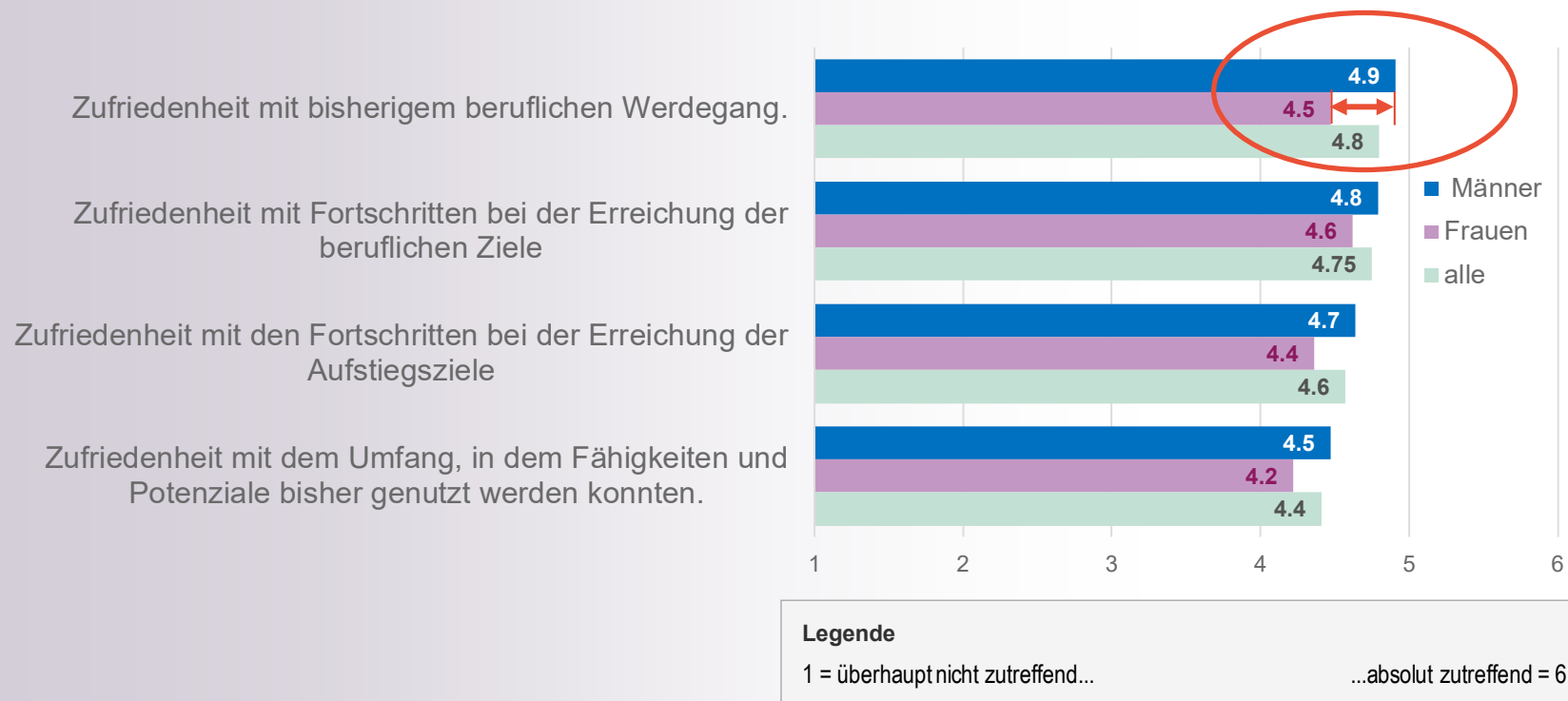
Frauen und Führung bei der Polizei

- Keine umfassenden, schweizweiten Daten verfügbar
- Inzwischen in der Ausbildung zur Polizistin Frauenanteil von 30-35% (Amberg 2023)
- Steigende Anteile an Frauen in den Polizeikorps insgesamt und als Polizistinnen
- Frauenanteile in Führungsfunktionen der Polizei, insbesondere als Polizistinnen nach wie vor sehr gering

Situation von Frauen in Führung und Förderung

Selbsteinschätzung des Karriereerfolgs

Zufriedenheit mit bisheriger Laufbahn bei der Polizei

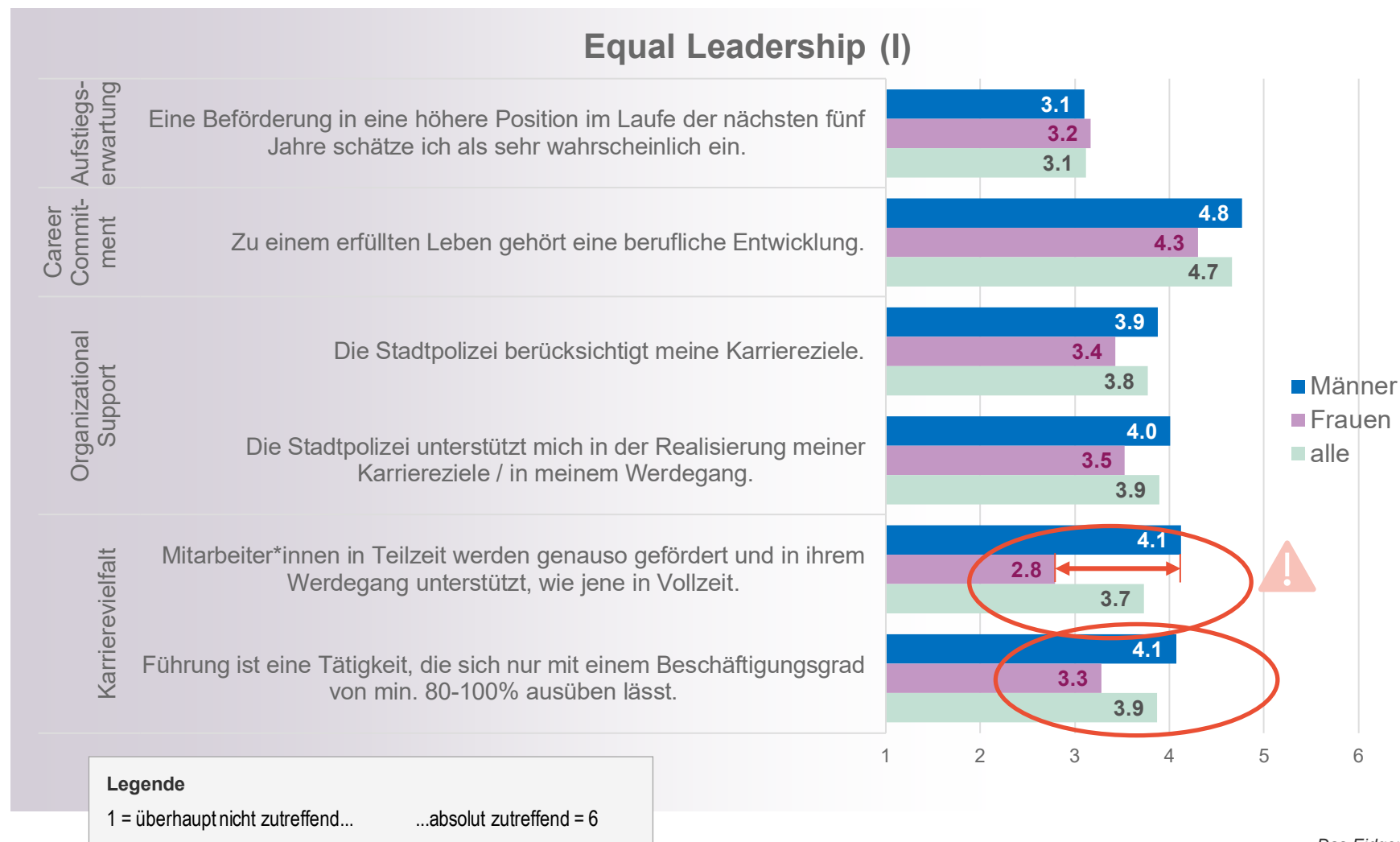


Männer weisen eine stärkere Zufriedenheit mit dem bisherigen beruflichen Werdegang auf, als Frauen

Abbildung: Zufriedenheit mit der bisherigen Laufbahn bei der Polizei; n = 171 bis 177

Situation von Frauen in Führung und Förderung

Bedeutung, Erwartungen und Erfahrungen (1)



- **Karrierevielfalt:** Frauen bezweifeln die gleichwertige Förderung von Teilzeitmitarbeitenden stark an im Gegensatz zu den Männern
- Männer meinen eher, dass Führung nur im 80-100% Pensum möglich ist

Abbildung: Equal Leadership im Geschlechtervergleich; n = 132 bis 177



Aktivitäten und Massnahmen des "Equal Leadership"

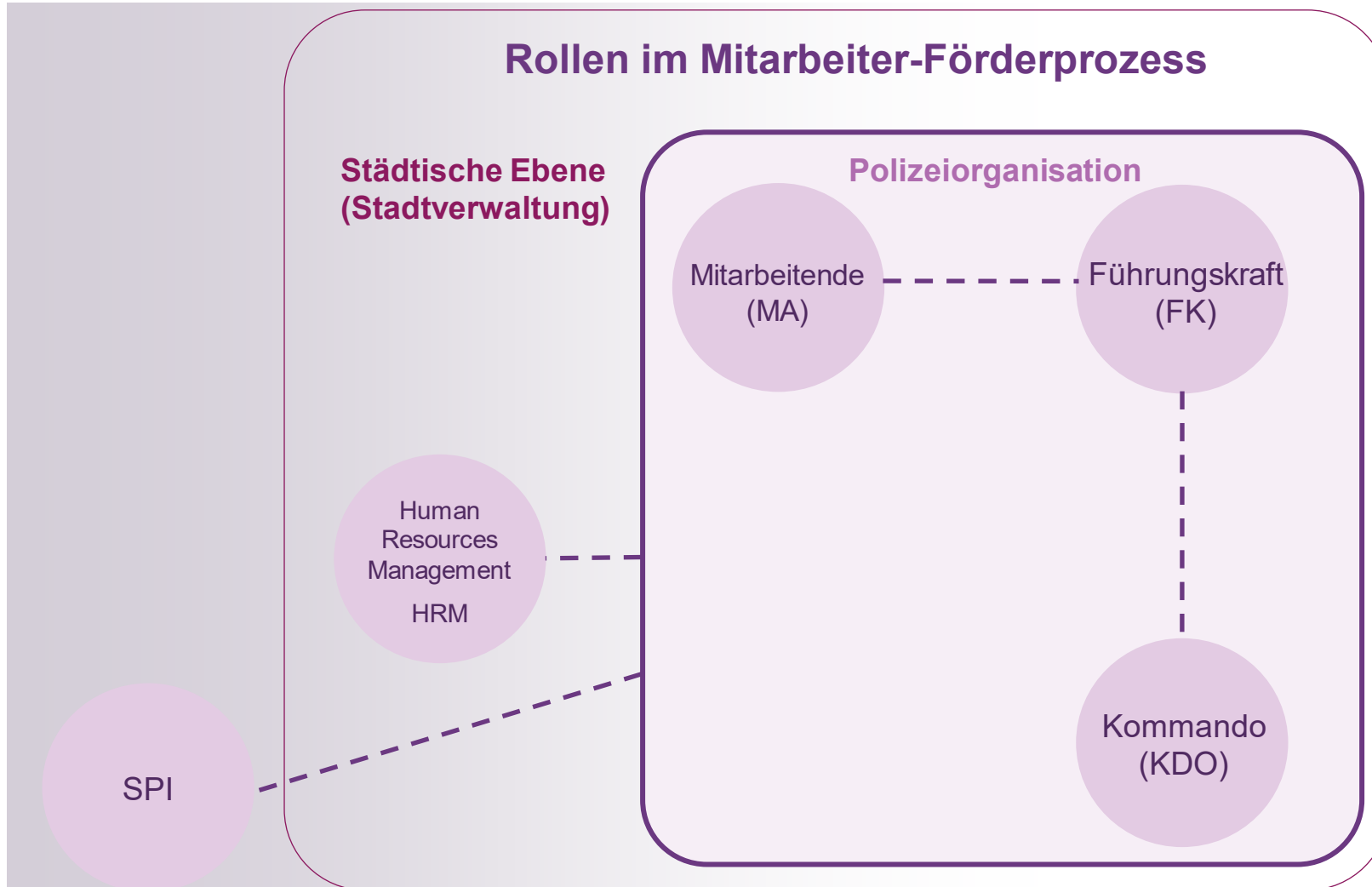
Aktivitäten und Massnahmen des "Equal Leadership"

Ergebnisse und Produkte des Projekts

Ziel 1 «Equal Leadership Charakteristika»	Ziel 2 «Rekrutierung, Förderung & Führungskarrieren»	Ziel 3 «VBF im Polizeiberuf» (Vereinbarkeit von Beruf und Familie)
Entwicklung der Führungskultur, von Rollenvorstellungen und von Führungsverhalten	Aktualisierung der Prozesse und Instrumente, Definition von Massnahmen zur Personalentwicklung für neue Rollen-vorstellungen	Steigerung der Passgenauigkeit und Zugänglichkeit sowie Anreicherung von Massnahmen der VBF für Frauen und Männer bei der Polizei
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leitfaden «Future and Equal Leadership bei der Polizei» ✓ Assessment «Future and Equal Leadership bei der Polizei» 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normprozess Rekrutierungspraxis und Checkliste zur (Selbst-) Überprüfung des Prozesses ✓ Definition zusätzliche Rolle/ Funktion "Förderung" ▪ Leitfaden Rekrutierungspraxis ▪ Schulung der Führungskräfte ✓ Schulungen/ Workshops zur Entwicklung von "Karriere"-Kompetenzen für Führung ▪ Netzwerkveranstaltung ▪ Leitfaden Frauen und Führung bei der Polizei mit Coaching-/oder Mentoringkonzept 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leitfaden VBF- Check Führung bei der Polizei mit «Use-Cases» Teilzeit

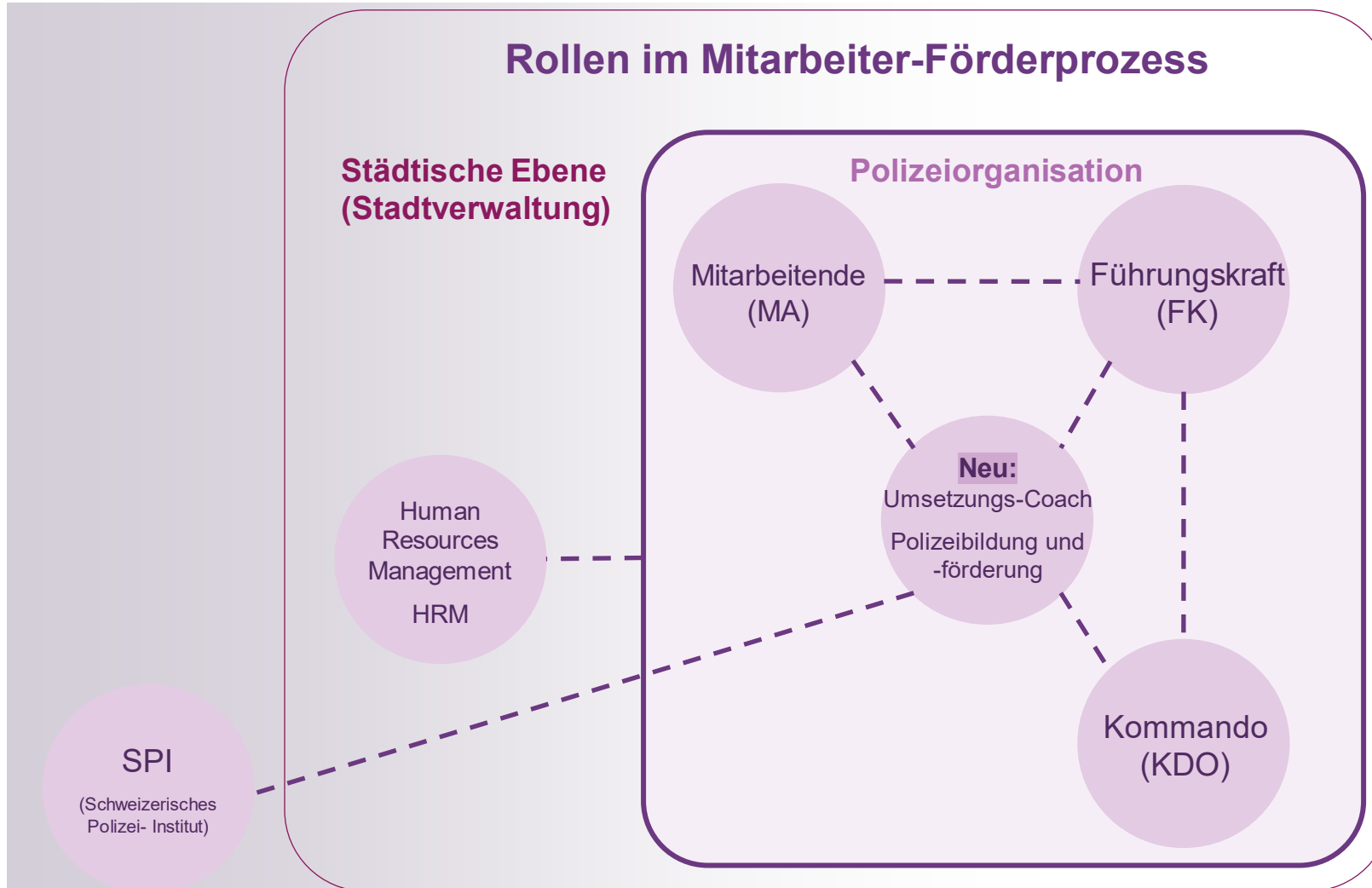
Aktivitäten und Massnahmen des "Equal Leadership"

Beteiligte von Förderung und Entwicklung



Aktivitäten und Massnahmen des "Equal Leadership"

Künftig: zusätzliche Rolle/ Funktion "Förderung"



Aktivitäten und Massnahmen des "Equal Leadership" Schulungen/ Workshops zur Entwicklung von "Karriere"- Kompetenzen für Führung



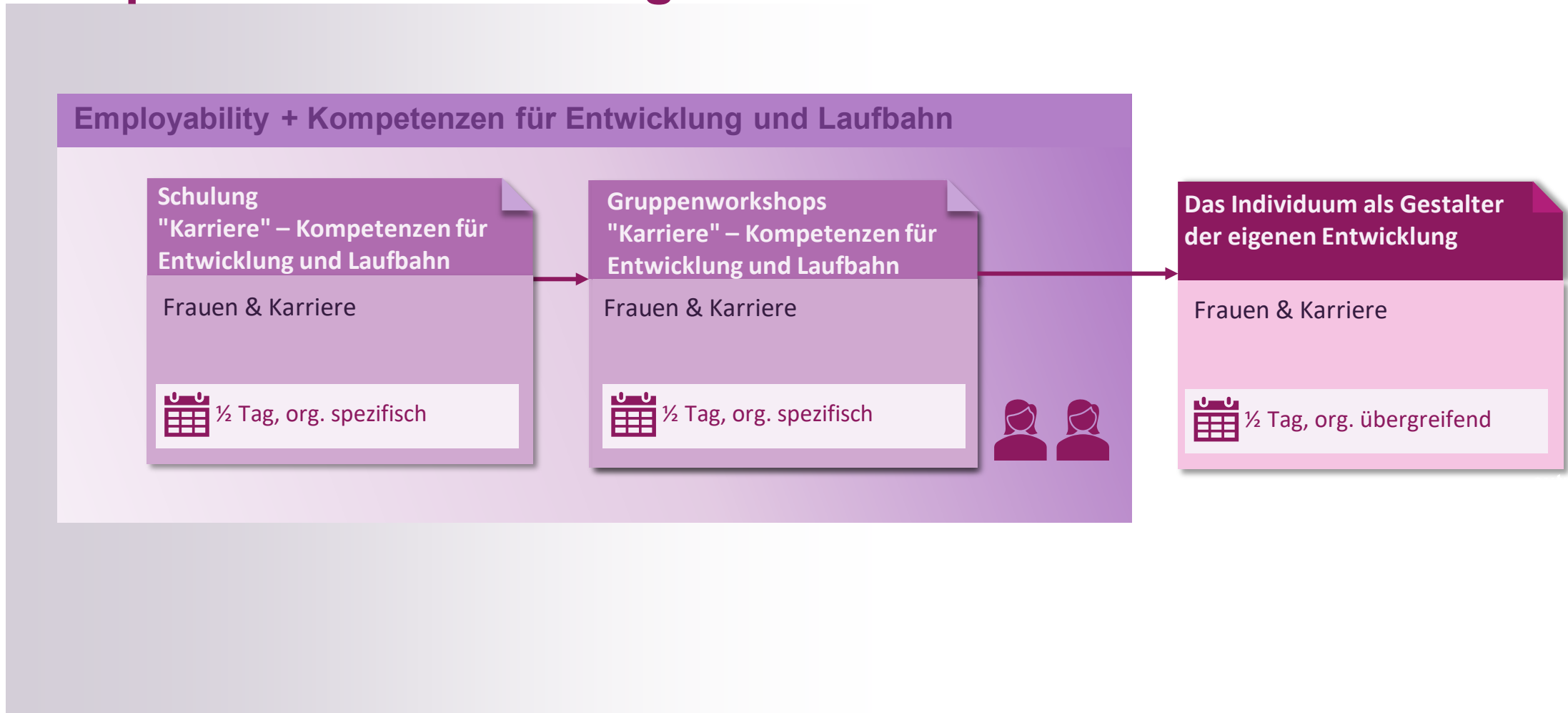
Photo: Stadtpolizei St. Gallen

Workshop bei der Stadtpolizei St. Gallen



Photo: Stadtpolizei St. Gallen

Aktivitäten und Massnahmen des "Equal Leadership" Schulungen/ Workshops zur Entwicklung von "Karriere"- Kompetenzen für Führung



T₁

H₄

A₁

N₁

K₅

S₁

Vielen Dank!

Kontakt

sibylle.olbert@ost.ch

<https://www.ost.ch/de/person/sibylle-olbert-bock-123>

Tdirekt +41582571766

OST-IOL

Rosenbergstr. 59

9001 St.Gallen

bernhard.oberholzer@ost.ch

<https://www.ost.ch/de/person/bernhard-oberholzer-2078>

Tdirekt +41582571563

OST-IOL

Rosenbergstr. 59

9001 St.Gallen