

Polizeiinspektion Hildesheim plant die Einrichtung eines Netzwerks für junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Informationsveranstaltung der Inspektionsleitung stößt auf reges Interesse

„Deutlich aufwachsende Einstellungszahlen führen zu einem Generationenwandel in der niedersächsischen Polizei. Hiermit einhergehende veränderte Anforderungen an eine moderne Arbeitswelt treffen auf traditionelle, organisationskulturell gewachsene Strukturen. Das aus einem ebenfalls traditionellen Führungsverständnis hervorgehende Führungsverhalten scheint das bestehende Kulturdenken zu erhalten und mit dem bisher gelebten Werteverständnis zu stabilisieren. Hohe Pensionierungszahlen bedingen, dass über Jahre angereichertes Wissen für die Organisation verloren gehen könnte. Die Digitalisierung stellt die niedersächsische Polizei vor dem Hintergrund des beschriebenen Wandels vor ganz besondere Herausforderungen. Bei entsprechender Nutzung bietet diese aber das Potenzial, den erforderlichen Wandel unserer Arbeitswelt erfolgreich zu vollziehen.“

(Quelle: Umwelttrendsanalyse des Landespolizeipräsidiums für die Polizei Niedersachsen)

Der oben beschriebene Umwelttrend trifft nicht nur die Polizei. Während meiner Teilnahme am 1. landesweiten Durchlauf des Führungskräfteentwicklungsprogramms HORIZONTE konnte ich Einblicke in Strategien gewinnen, mit denen andere Behörden und privatwirtschaftlich orientierte Organisationen diesen Herausforderungen begegnen.

Im Rahmen eines Besuchs bei der Firma Fujitsu Technology Solutions GmbH in Augsburg lernte ich das dort aufgelegte Projekt ‚Young Community‘ kennen. Dies ist ein von der Firmenleitung initiiertes und unterstütztes Netzwerk junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Geschäftsbereichen, das nach einer Mitarbeiterbefragung im Jahr 2014 gegründet wurde. Unternehmerisches Ziel des Projekts ist es, Nachwuchskräfte durch regelmäßigen Informationsaustausch mit Führungskräften in unternehmerische Prozesse einzubinden, dadurch Potenziale frühzeitig zu erkennen und diese im Sinne des Unternehmens zu nutzen. Zugleich soll eine höhere Arbeitszufriedenheit der jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit die längerfristige Bindung an das Unternehmen erreicht werden.

Das von der Firma Fujitsu entwickelte Modell ist meines Erachtens sehr gut auf die Organisation der Polizei des Landes Niedersachsen übertragbar.

Bei der Polizeiinspektion Hildesheim sind aktuell 523 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Wahrnehmung polizeilicher Kernaufgaben betraut (448 Vollzug, 4 Verwaltung, 71 Tarif). Ein großer Anteil der Beschäftigten wird in den kommenden 5 – 10 Jahren das Pensionsalter erreicht haben. Damit verbunden ist der Verlust langjährig erworbener Fachkompetenz. Dies betrifft auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aktuell Führungsfunktionen innehaben. Zugleich bietet dieser Umstand aber auch die Chance, die Potenziale junger Kolleginnen und Kollegen zu nutzen, um die traditionell gewachsenen Strukturen und Arbeitsabläufe einer sich ständig verändernden Umwelt anzupassen.

Die überwiegende Mehrzahl der jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besitzt eine hohe Motivation, sich in die bestehende Organisationskultur einzufügen. Es ist aber auch festzustellen, dass der Wille zur aktiven Mitgestaltung von Prozessen ausgeprägt ist. Das Erkennen

und Nutzen alternativer Sichtweisen auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt bieten Gewähr dafür, den Herausforderungen an die polizeiliche Aufgabenerfüllung weiterhin kompetent zu begegnen.

Der Generationenwechsel innerhalb der Polizeiinspektion Hildesheim hat bereits begonnen. Mit Stand vom 01.05.2019 sind 107 der hier Beschäftigten 33 Jahre (Jahrgang 1986) und jünger (100 Vollzug, 7 Tarif). Um die bereits vorhandenen Kompetenzen der Jüngeren zu nutzen und im Sinne einer lernenden Organisation weiter zu entwickeln, plant die Polizeiinspektion Hildesheim die Einrichtung eines Netzwerks junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur unmittelbaren Zusammenarbeit mit dem Führungskreis der Polizeiinspektion.

Die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen durch Teilnahme an den Besprechungen unmittelbaren Einblick in die Mechanismen zur Entscheidungsfindung innerhalb der Organisation erhalten und können selbst aktiv daran mitwirken. Hierdurch soll die Transparenz von Organisationsentscheidungen hergestellt und perspektivisch die Bereitschaft zur Übernahme von (Führungs-) Verantwortung gefördert werden.

Am 05. September 2019 fand auf Einladung des Inspektionsleiters Uwe Ippensen in den Räumen der Polizeiinspektion Hildesheim die erste Informationsveranstaltung für unsere Nachwuchskräfte statt. Eingeladen waren alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die 33 Jahre oder jünger sind und die nicht absehbar im Laufe des Jahres die Inspektion verlassen werden sowie Führungskreis und Personalrat.

43 junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Arbeitsbereichen hatten bei einer vorangegangenen Abfrage ihr Interesse an der Young Community bekundet.

Zunächst erläuterte Uwe Ippensen seine Intention zur Initiative dieses Projekts. Er betonte dabei ausdrücklich das Interesse der Dienststelle, die Sichtweisen junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Diskussionen und Entscheidungen des Führungskreises einzubeziehen und ermunterte die Anwesenden, sich mit neuen Ideen und gegebenenfalls auch kritischer Betrachtung des Althergebrachten konstruktiv einzubringen.

Anschließend stellten Madeleine Mües, Account Manager, und Felipe Marcel Böttcher, Technical Consultant, von der Niederlassung der Firma Fujitsu in Laatzen in einer sehr anschaulichen Präsentation die Entwicklung und Ausgestaltung der Young Community ihres Standorts vor und beantworteten im Anschluss bereitwillig die zahlreichen Fragen aus dem Zuhörerkreis.

Als wichtige Botschaft konnten die Zuhörer mitnehmen, dass die Young Community keine geschlossene Gesellschaft innerhalb der Organisation sein kann und will, sondern für Anregungen, Wünsche oder auch aktive Beteiligung aller Beschäftigten offen ist.

Nicht zuletzt Madeleine und Felipe ist es zu verdanken, dass sich im Anschluss an die Veranstaltung alle Anwesenden in einer vertraulichen Abfrage für die Teilnahme an dem Projekt aussprachen. In einer Themensammlung wurden auch schon erste mögliche ‚Anpacker‘ gesammelt. Ein weiteres, selbst initiiertes Treffen der Gruppe ist bereits terminiert.

Dagmar Leopold
Leiterin PK Elze



LPI Uwe Ippensen, Madeleine Mües, Felipe Marcel Böttcher (beide Fujitsu), Dagmar Leopold



(LPK Elze); LPI Ippensen begrüßt die Teilnehmenden