



KANTONSPOLIZEI THURGAU INVESTIERT IN FÜHRUNG

DIE FÜHRUNGSPERSONEN BEI DER KANTONSPOLIZEI THURGAU VERSTEHEN IHRE AUFGABE BESTENS UND VERFÜGEN ÜBER EINSCHLÄGIGE ERFAHRUNGEN IN DER PERSONALFÜHRUNG. IM SINNE DES MOTTOS «DAS GUTE IST DER FEIND DES BESSEREN», WERDEN SEIT EIN PAAR JAHREN FÜHRUNGSSCHULUNGEN FÜR DAS KADER DURCHGEFÜHRT. WER VIEL ÜBER FÜHRUNG WEISS, KANN SEIN WISSEN EINBRINGEN UND ANDEREN ZUR VERFÜGUNG STELLEN. WER

NOCH WENIG ERFAHRUNG IN DER FÜHRUNG HAT, WIRD INS FÜHRUNGSBOOT GEHOLT. ZIEL IST ES, EIN GEMEINSAMES VERSTÄNDNIS ZUM THEMA FÜHRUNG ZU ENTWICKELN UND UMZUSETZEN. VON DEN TEILNEHMENDEN WIRD VERLANGT, DASS SIE SICH ALS FÜHRUNGSPERSONEN VOLL UND GANZ MIT DER FÜHRUNGSEBENE SOLIDARISIEREN UND GEGENÜBER DEN MITARBEITENDEN EINE EINHEIT DARSTELLEN.

Les dirigeants de la Police cantonale thurgovienne connaissent très bien leur travail et disposent en partie d'expériences pertinentes dans la gestion du personnel. Un développement des dirigeants et des formations pour les cadres sont offerts depuis quelques années sous la devise « Le bon est l'ennemi du meilleur ». Ceux qui ont beaucoup d'expérience dans le domaine de la gestion du personnel peuvent amener leur savoir et le mettre à disposition des autres. Ceux qui n'en ont pas encore, prennent le train en marche. L'objectif est de développer et de mettre en pratique une vision commune de la gestion du personnel. On demande aux participants de se solidariser complètement avec la direction et de se présenter en tant qu'unité face aux collaborateurs et collaboratrices.

KOLLEGIALITÄTSPRINZIP IST ZENTRAL

Meinungsverschiedenheiten und gar harte Auseinandersetzungen sind innerhalb der Führungscrew möglich und willkommen, gegen aussen wird aber eine einheitliche Meinung vertreten. Dies auch dann, wenn eine Führungsperson einen Entscheid persönlich anders getroffen hätte, als von der für den Entscheid zuständigen Instanz bei der Kantonspolizei Thurgau beschlossen wurde. Auf diese Art und Weise können gemeinsame Führungswerte vertreten werden und Wirkung erzielen. Zum Nutzen der Mitarbeitenden, die genau wissen was gilt und klare Verhältnisse wünschen.

KOMMANDANTENÜBERGREIFEND

Der im Herbst 2016 abgetretene Kommandant Hans Baltensperger hatte vor einigen Jahren einen weiteren Fokus in seinen Zielsetzungen auf die persönliche Ausbildung der Führungspersonen gelegt, damit das gemeinsame Führungsverständnis innerhalb des Korps gefördert und gestärkt werden konnte. Dabei stand nicht die Ausbildung zum polizeilichen Einsatzleiter im Vordergrund, sondern die Schärfung der persönlichen Führungskompetenz. Dem ehemaligen Kommandanten und dem neuen Kommandanten Jürg Zingg gemeinsam sind ein tief verwurzelter Respekt vor dem Menschen und das Wissen, dass eine Organisation wie die Kantonspolizei aus Menschen besteht, die sowohl fachlich als auch zwischenmenschlich auf einem qualitativ hohen Niveau geführt werden dürfen.

ABLAUF DER SCHULUNGEN

Was definiert ein Team? Worauf muss ich beim gewaltfreien Kommunizieren achten? Wie kann ich ein schwieriges Gespräch führen? Was für Führungsstile gibt es überhaupt? Diese und viele weitere Fragen stehen im Zentrum der Führungsschulungen, welche von der DIACOVA AG aus Bern, die sich auf Personalentwicklung spezialisiert hat, durchgeführt werden. Die Führungsschulungen vermitteln den teilnehmenden Führungskräften der Kantonspolizei Thurgau einerseits theoretisches und fachliches Wissen in den Bereichen Kommunikation, Konfliktmanagement sowie Führung und fördern andererseits den Transfer der erarbeiteten Inhalte in den Praxisalltag der Führungskräfte. Um dies zu erreichen, wird in den Schulungen stets Bezug zum Arbeitsalltag der Führungskräfte geschaffen und mit zahlreichen Praxisbeispielen gearbeitet. Viele dieser Beispiele aus der Praxis werden vor Ort durch die Teilnehmenden eingebracht. Die Kursteilnehmenden werden aktiv in die Ausgestaltung der Schulung miteingebunden. Zur Erarbeitung der

Themenschwerpunkte wird beispielsweise beim Konfliktmanagement folgendermassen vorgegangen: Zuerst wird das Thema Konfliktbewältigung theoretisch durchleuchtet. Danach werden Praxiserfahrungen diskutiert, reflektiert und heikle Situationen mit Rollenspielen geübt. Es kommen dabei die verschiedensten Problematiken und Fallbeispiele zusammen, welche im aktiven Austausch gemeinsam besprochen und die erarbeiteten Lösungsvorschläge auf ihre Stärken und Schwächen geprüft werden. Nebst dem Austausch von erlebten Szenarien im Berufsalltag, erproben sich die Teilnehmenden in diversen Gruppenübungen. „Die Rollenspiele empfanden wir im ersten Moment eher als unangenehm, weil man sich exponieren musste. Bald einmal haben wir uns daran gewöhnt, fanden Spass daran und sahen vor allem den Vorteil an dieser Übung», so ein Kursteilnehmer.

KURSINHALTE AUF TEILNEHMENDE ABSTIMMEN

Das Programm, dessen Inhalte sowie Übungen wurden mithilfe einer ausführlichen Auftragsklärung mit den Verantwortlichen auf die Führungskräfte der Kantonspolizei Thurgau zugeschnitten. Bei der Ausgestaltung der Führungsschulung wird zusätzlich grosser Wert daraufgelegt, die Wünsche und Bedürfnisse der Teilnehmenden zu berücksichtigen. So können die Teilnehmenden innerhalb der Themenbereiche Schwerpunkte setzen. Auf Wunsch werden bestimmte Themen und Aspekte vertieft, angrenzende Bereiche diskutiert und die eingebrachten Praxisbeispiele der Teilnehmenden analysiert. Damit wird erreicht, dass jede und jeder Kursteilnehmende einen maximalen Wissensgewinn und Praxistransfer aus der Schulung zieht.

SICH SELBST REFLEKTIEREN

Das übergeordnete Ziel dieser Schulungen ist, dass innerhalb der Kantonspolizei Thurgau ein gemeinsames Führungsverständnis entwickelt wird, hinter dem sämtliche Führungskräfte stehen können. Zudem identifiziert jede und jeder Teilnehmende die individuellen Stärken und Schwächen im Bereich der eigenen Führungskompetenzen. Jede teilnehmende Führungskraft erstellt gegen Ende der Schulungen ein individuelles Führungskonzept, welches darauf Bezug nimmt, wie im konkreten, persönlichen Führungsalltag das gemeinsame Verständnis hinsichtlich Führung umgesetzt wird und welche individuellen Werte dabei welche Rolle spielen. Abschliessend ermitteln die Kursteilnehmenden ihren persönlichen Entwicklungsbedarf und leiten gezielte Weiterentwicklungsmassnahmen ab. ■



Dr. Urs Tschanz
Geschäftsführer
DIACOVA AG
Ihr Partner für Personalentwicklung
urs.tschanz@diacova.ch
Waisenhausplatz 14
CH - 3000 Bern 1

T +41 31 311 23 11
M +41 79 375 71 22
www.diacova.ch