

Interview mit Radmila Bolliger →

## Dienst, Familie, Follower – wie die Kapo Obwalden Arbeit neu denkt

Was passiert, wenn Polizistinnen und Polizisten selbst zu Redaktorinnen und Redaktoren werden? Bei der Kantonspolizei Obwalden hat das Experiment Struktur bekommen – und Erfolg. Radmila Bolliger erklärt, wie Teamarbeit, Teilzeit und Vertrauen den Alltag verändern und was andere Korps daraus lernen können.

Interview: Alexia Hungerbühler; Fotos: Kantonspolizei Obwalden



Interview

**W**ie gelingt es, Social Media glaubwürdig, aktuell und gleichzeitig verantwortungsvoll zu betreiben? Und wie kann Teilzeitarbeit auch im Polizeidienst funktionieren, ohne an Schlagkraft zu verlieren?

Die Kantonspolizei Obwalden hat auf beide Fragen spannende Antworten gefunden. Ihr Modell setzt auf Teamarbeit, Eigenverantwortung und Vertrauen – sieben Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen betreuen gemeinsam die Social-Media-Kanäle des Korps, zusätzlich zu ihren Einsätzen im Alltag.

Die Redaktion von *police* hat das Team in Sarnen besucht und mit Radmila Bolliger, stellvertretende Leiterin der Verkehrs- und Sicherheitspolizei, gesprochen. Im Interview erklärt sie, wie das Modell entstanden ist, welche Chancen es eröffnet und weshalb Unterstützung durch das Kommando entscheidend ist.

### Wie sieht bei euch die Social-Media-Arbeit konkret aus?

Unsere Social-Media-Arbeit ist klar strukturiert, aber gleichzeitig flexibel. Wir haben ein Betriebshandbuch, welches beispielsweise die Verantwortlichkeiten im Bereich der personellen Besetzung, die Bewirtschaftung und die Kommunikationsart regelt. Insgesamt besetzen sieben Editoren aus verschiedenen Abteilungen das Nebenamt Social Media – von der Kriminalpolizei über die Einsatzzentrale bis hin zur Verkehrspolizei. So bringen wir unterschiedliche Perspektiven ein.

Wir treffen uns regelmässig zu Editoren-Sitzungen, besprechen Themen der kommenden Monate und legen fest, wer jeweils den Post verfasst. Durch die Diversität der Gruppe fliessen verschiedene Inputs und Sichtweisen ein. Diese stammen von den Social-Media-



Liefern Inhalt für die Social-Media-Kanäle: Bei der Kapo Obwalden wird Teamarbeit gross geschrieben.

Editoren selbst oder von anderen Kolleginnen und Kollegen der Front, die aufgrund des Kontakts zur Bevölkerung ein gewisses Interesse oder mögliche bevölkerungsrelevanten Themen erkennen. Diese Nähe zum Alltag macht unsere Kommunikation authentisch.

Jeder Post entsteht im Vier-Augen-Prinzip – gerade bei der Erigniskommunikation erachten wir das als wichtig. Weiter stimmt sich der zuständige Editor in heiklen Fällen eng mit der Einsatzleitung oder den Polizistinnen und Polizisten ab, die vor Ort waren.

Das Monitoring läuft rollend: Wer seinen Social-Media-Tag hat, betreut alle Kanäle, reagiert auf Kommentare, beantwortet private Nachrichten und behält den Überblick.

### Welche Vorteile und Herausforderungen bringt euer Modell im Alltag?

Ein klarer Vorteil ist die Abwechslung – man kriegt Einblicke in ganz unterschiedliche Bereiche. Gerade als Frontpolizistin oder Frontpolizist hat man sonst eher wenig mit Kommunikation zu tun. Durch unser Modell kann man sich, beispielsweise in Präventionsbeiträgen, kreativ entfalten. Der Kanal bleibt dadurch lebendig und vielfältig. Natürlich gibt es auch Herausforderungen: Wir alle machen Social Media im Nebenamt. Wenn die Editorin oder der Editor selbst im Ein-



### Radmila Bolliger (Kantonspolizei Obwalden)

Das Corps der Kantonspolizei Obwalden zählt 66,65 FTE (fulltime equivalents). Darin enthalten sind drei Abteilungen (Kommandoabteilung, Verkehrs- & Sicherheitspolizei und Kriminalpolizei). Es gibt einen Posten in Sarnen und Engelberg. Der Frauenanteil liegt bei 35%.

Radmila Bolliger ist Stellvertretende Leiterin Verkehrs- und Sicherheitspolizei und Picketoffizierin. Weiter unterstützt sie als Social-Media-Editorin.

Sie arbeitet zu 80% Teilzeit. Die Kantonspolizei Obwalden bedient die Sozialen Netzwerke Facebook, Instagram, LinkedIn.

satz ist, kann sie oder er nicht auch noch die Meldung der gesperrten Strasse verfassen und veröffentlichen. Da braucht es Flexibilität im Team. Wir unterstützen uns gegenseitig. Dafür reicht eine kurze Nachricht innerhalb des Teams. Statistik und Auswertung kommen dabei zu kurz, weil schlicht die Resourcen fehlen.

#### Wie hat das Kommando auf eure Ideen reagiert und euch unterstützt?

Sehr positiv. Die Idee mit den sieben Editoren wurde damals gemeinsam mit dem Kommandanten besprochen. Da im Projekt keine zusätzlichen Ressourcen gefordert wurden, konnten wir es unkompliziert umsetzen. Der Kommandant steht dahinter und trägt die Idee auch nach aussen. Ebenso unser Departementsvorsteher – er unterstützt unsere Social-Media-Kanäle ausdrücklich.

Auch beim Thema Teilzeit hat sich viel bewegt. Seit 2022 ist Teilzeitarbeit an der

Front möglich. Heute arbeiten 68 Polizistinnen und Polizisten bei uns, davon sind acht Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit. Die Gründe für das Bedürfnis von Teilzeitarbeit sind unterschiedlich. Es sind viele Mütter oder Personen, die ihrem Hobby nachgehen wollen. Damit Aufwand und Nutzen in einem Verhältnis stehen, wurde ein Mindestpensum von 80% an der Front definiert, im Backoffice sind auch kleinere Pensen möglich. Das Kommando hat erkannt, dass man auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen sollte, um sie nicht zu verlieren – und dass Arbeitsmodelle der gesellschaftlichen Realität angepasst werden müssen. Die Korpsleitung prüft Einzelgesuche und je nach Aufgabe und Machbarkeit sind auch tieferes Pensieren an der Front möglich.

#### Welche Tipps würdest du anderen Corps geben, die über flexiblere Modelle nachdenken?

Man sollte die Herausforderung annehmen – und als Chance sehen. Teilzeit heißt nicht, weniger zu leisten. Es bedeutet Ausgleich zwischen Freizeit/Familie und Beruf zu schaffen, Prioritäten zu setzen und bewusst zu planen. Der Mehraufwand bei der Planung lohnt sich. Erwartungen müssen jedoch klar im Voraus besprochen werden. Ist die Person am Abend trotz Schichtende flexibel und kann wegen eines Unfalls auch länger arbeiten? Oder kann sie am Dienstag an der Ausbildung eingeplant werden, obwohl das ihr freier Tag wäre? Hier vereinfacht die frühzeitige Dienstplanung einiges. Kommunikation, Vertrauen und der Rückhalt im Team sind entscheidend.

Ob das für kleine oder grosse Corps schwieriger ist, kann ich nicht sagen. Bei kleineren verteilt sich Teilzeit auf weniger Leute, bei grösseren kann man Aufgaben breiter aufteilen. Beides hat Vor- und Nachteile.

#### In welchen Bereichen siehst du noch Potenzial für Teilzeitlösungen?

Teilzeit funktioniert bei uns in vielen Bereichen – in der Einsatzzentrale, der Kriminalpolizei und der Verkehrs- und Sicherheitspolizei. Aktuell haben wir im kriminaltechnischen Dienst keine Teilzeitmitarbeitenden, in einem Jobsharing wäre aber auch das denkbar. ←

*Die Antworten zu den Interviewfragen repräsentieren die Meinung der Interviewten und widerspiegeln unter Umständen nicht die Meinung des VSPB.*

