

Interview mit Inessa Millasson →

Mentorin und Vorbild

In unserer Serie «Frauen in Führungspositionen bei der Polizei» stellen wir Frauen vor, die Verantwortung übernehmen. Eine davon ist Inessa Millasson, die bei der Police Riviera eine Einheit mit 13 Mitarbeitenden führt. Für sie gehört Führung nicht nur ins Büro, sondern auch auf den Einsatz. Als Frau musste sie sich in einem männlich geprägten Umfeld immer wieder behaupten. Im Interview spricht sie über ihren Führungsalltag, die Vereinbarkeit von Karriere und Familie und darüber, warum Frauen den Schritt in Führungsfunktionen wagen sollten.

Interview: Alexia Hungerbühler; Fotos: Police Riviera



Interview

Frau Millasson, schön, dass wir einen Abstecher in die Westschweiz machen – genauer gesagt ins Waadtland. Sagen Sie uns bitte, wie Sie zu Ihrer heutigen Funktion gekommen sind.

Nach sieben Jahren beim Grenzwachtkorps in der Region Genf, wo ich den Grad einer Wachtmeisterin erreicht hatte und als Einsatzleiterin tätig war, wechselte ich 2019 zur Police Riviera. Ich wollte mich voll und ganz in einem Beruf engagieren, der ebenso anspruchsvoll wie bereichernd ist. Mit den Jahren konnte ich durch meine Erfahrungen im Einsatz und die zunehmende Verantwortung innerhalb der Organisation Schritt für Schritt meinen Weg gehen.

2022 übernahm ich als Wachtmeisterin mit dem Grad einer Feldweibelin die Funktion als stellvertretende Einheitsleiterin bei Police Secours. Diese erste Führungserfahrung eröffnete mir eine neue Seite des Polizeiberufs: Teams zu führen, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung für andere zu übernehmen.

Parallel dazu setzte ich meine Weiterbildung fort. 2023 absolvierte ich den Lehrgang CCI VD für angehende Führungskräfte, 2025 folgte der CCII-Lehrgang am Schweizerischen Polizei-Institut. Diese Ausbildungen halfen mir, meine Kompetenzen weiterzuentwickeln, meine eigene Arbeit kritisch zu reflektieren und mein Verständnis von Führung zu vertiefen.

2025 entschied ich mich schliesslich für den nächsten Schritt und bewarb mich als Einheitsleiterin im Grad einer Adjutantin. Ich erhielt die Stelle und trat meine neue Funktion im Januar 2026 an.



Inessa Millasson versteckt sich nicht hinter dem Schreibtisch, sondern ist nahe bei ihren Mitarbeitenden.

Für mich ist diese Entwicklung das Ergebnis eines Weges, der sich über viele Jahre hinweg durch Erfahrungen, Begegnungen und Chancen aufgebaut hat. Heute bin ich mir der Verantwortung dieser Funktion sehr bewusst. Gleichzeitig erfüllt sie mich mit grosser Freude: ein Team zu begleiten, gemeinsame Ziele zu verfolgen und für meine Mitarbeitenden da zu sein, gerade auch dann, wenn Situationen anspruchsvoll werden.

Weshalb haben Sie sich für den Polizeiberuf entschieden?

Mein Weg zur Polizei war keineswegs von Anfang an vorgezeichnet. Nach der obligatorischen Schulzeit begann ich eine Handelsschule und arbeitete anschliessend ein Jahr beim Sozialvorgeamt in Freiburg. Danach entschied ich mich, nochmals die Schulbank zu drücken und die Matura nachzuholen. Nach meinem Abschluss verspürte ich den Wunsch nach einem Beruf, der stärker von praktischer Arbeit und direktem

Handeln geprägt ist. So kam ich zum Grenzwachtkorps in der Region Genf, obwohl ich bis dahin immer im Kanton Freiburg, in der Region Greyerz, gelebt hatte. Meine Ausbildung begann im Januar 2012. Damals dauerte sie noch ein Jahr und fand in Liestal im Kanton Basel-Landschaft statt. Anschliessend erlangte ich meinen eidgenössischen Fachausweis.

2018 veränderte eine Reorganisation innerhalb der Zollverwaltung mein berufliches Umfeld grundlegend. Ich merkte, dass ich mich in dieser neuen Realität nicht mehr vollständig wiederfand. Was mir besonders fehlte, war die menschliche Dimension: der direkte Kontakt mit der Bevölkerung, die Nähe zu den Menschen, der Austausch und die Möglichkeit, im Alltag konkret etwas bewirken zu können.

Das führte mich schliesslich zur Polizei. Ich bewarb mich bei der Police Riviera und wurde 2019 eingestellt. Dank einer damals noch

bestehenden Übergangslösung konnte ich eine verkürzte Ausbildung absolvieren und 2020 meinen Fachausweis als Polizistin erlangen.

Heute, nach mehreren Jahren bei der Police Riviera, bin ich stolz auf meinen bisherigen Weg. Kein Tag ist wie der andere. Unterschiedliche Situationen, Begegnungen und Herausforderungen machen diesen Beruf für mich so spannend. Ich habe meinen Wechsel nie bereut. Im Gegenteil: Rückblickend würde ich sagen, dass ich dadurch einen Beruf gefunden habe, in dem ich mich wirk-

lich am richtigen Platz fühle – nah bei den Menschen und mitten im Geschehen.

Mit welchen Herausforderungen sind Sie derzeit als Führungskraft konfrontiert?

Führung bedeutet heute vor allem, mit sehr unterschiedlichen Herausforderungen umzugehen. Eine Konstante bleibt dabei immer: Im

Zentrum steht der Mensch. Unterschiedliche Persönlichkeiten, Teamdynamiken und gewisse personelle Situationen erfordern viel Zuhören, Fingerspitzengefühl und manchmal auch den Mut, schwierige Entscheidungen zu treffen. Man muss begleiten, Grenzen setzen und unterstützen können. Gleichzeitig braucht es einen klaren und verlässlichen Rahmen. Diese Verantwortung nehme ich sehr ernst.

Eine weitere Herausforderung ist die Entwicklung unseres beruflichen Umfelds. Die Verfahren werden zahlreicher, komplexer und zeitintensiver. Administrative Aufgaben nehmen deshalb einen immer grösseren Teil unseres Arbeitsalltags ein, obwohl unsere Tätigkeit im Kern ein Beruf auf der Strasse und im direkten Einsatz bleibt. Als Einheitsleiterin muss ich ständig die Balance finden zwischen administrativen Anforderungen, Führungsverantwortung und der Präsenz bei meinem Team.

Diese Nähe zum Einsatz ist mir besonders wichtig. Ich möchte keine Chefin sein, die ausschliesslich hinter einem Schreibtisch sitzt. Den Alltag meiner Mitarbeitenden zu kennen, gewisse Einsätze mit ihnen zu teilen und weiterhin mit gutem Beispiel voranzugehen, ist für mich entscheidend, um glaubwürdig zu bleiben. Führung entsteht auch im gemeinsamen Handeln und in den kleinen Momenten des Alltags.



«Die Nähe zum Einsatz ist mir besonders wichtig. Ich möchte keine Chefin sein, die ausschliesslich hinter einem Schreibtisch sitzt.»

*Manchmal
ein Balanceakt:
gute Führungskraft,
Polizistin mit Bezug
zur Praxis und
glaubwürdige
Vertretung der
eigenen Institution.*



Hinzu kommt, dass wir in einer Zeit arbeiten, in der das Bild der Polizei teilweise kritisch betrachtet wird und unser Handeln immer stärker hinterfragt und beobachtet wird. Auch das ist eine grosse Herausforderung.

Ich bin überzeugt, dass wir dazu beitragen können, das Vertrauen der Bevölkerung zu erhalten und weiter zu stärken. Dabei geht es nicht darum, das Image der Polizei um jeden Preis aufzupolieren. Vielmehr müssen wir mit unserem täglichen Verhalten und unserem Engagement zeigen, dass hinter der Uniform Frauen und Männer stehen, die ihren Beruf professionell und mit Augenmass ausüben und vor allem den Menschen helfen wollen.

Letztlich liegt darin wohl die grösste Herausforderung: gleichzeitig eine gute Führungskraft, eine Polizistin mit Bezug zur Praxis, eine aufmerksame Ansprechpartnerin für das Team und eine glaubwürdige Vertreterin der Institution zu sein. Das ist ein ständiger Balanceakt, macht diese Funktion für mich aber auch besonders spannend.

Begegnen Ihnen als weibliche Führungskraft in einem traditionell männerdominierten Beruf besondere Herausforderungen?

Ja. Ich denke, dass man sich als Frau in einem historisch stark männlich geprägten Umfeld

manchmal stärker beweisen muss, um vollständig akzeptiert und anerkannt zu werden. Auch ich habe schon Bemerkungen gehört, die auf den ersten Blick vielleicht harmlos erscheinen, bei genauerem Hinsehen aber viel aussagen. Beispielsweise wurde mir gesagt, ich hätte eine Stelle nur bekommen, «weil ich eine Frau sei». Solche Aussagen sind natürlich sehr reduzierend. Hinter jeder beruflichen Entwicklung stehen Arbeit, Engagement, Fähigkeiten und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.

Trotzdem möchte ich die Situation keineswegs negativ darstellen. In den vergangenen Jahren hat sich sehr viel verändert, und heute nehme ich eine grosse Offenheit wahr. Frauen haben sich ihren Platz in Polizeiberufen zunehmend erarbeitet, auch in operativen Funktionen und in Führungspositionen.

Mir ist wichtig, aufgrund meiner Kompetenzen, meiner Arbeitsweise, meiner Entscheidungen und des Vertrauens, das ich in meinem Team aufbauen kann, anerkannt zu werden.

Ich glaube, der beste Weg, Einstellungen langfristig zu verändern, besteht darin, seine Arbeit seriös zu machen, sich selbst treu zu bleiben und die eigenen Fähigkeiten für sich sprechen zu lassen. Wer Verantwortung übernimmt, zu seinen Entscheidungen steht und im Einsatz zeigt, was er kann, bei dem treten

Grad und Geschlecht irgendwann in den Hintergrund.

Welchen Rat würden Sie Kolleginnen geben, die bei der Polizei Karriere machen möchten?

Ich würde ihnen vor allem sagen: Glaubt an euch und gebt nicht auf.

Eine berufliche Laufbahn verläuft selten völlig geradlinig, gerade in einem anspruchsvollen Umfeld wie der Polizei. Es gibt Zweifel, Phasen des Hinterfragens und manchmal auch Vorurteile. Aber man darf nicht zulassen, dass solche Hindernisse bestimmen, was man sich selbst zutraut.

Ebenso wichtig finde ich, sich selbst treu zu bleiben. Man muss nicht jemand anderes werden, um glaubwürdig, respektiert oder in einer Führungsposition akzeptiert zu sein. Im Gegenteil: Ich bin überzeugt, dass man seinen Platz am besten findet und Vertrauen schafft, wenn man zu seiner Persönlichkeit, seinen Werten und seiner eigenen Art zu arbeiten steht.

Und vor allem würde ich Frauen, die sich weiterentwickeln möchten, dazu ermutigen, etwas zu wagen. Sich zu bewerben. Verantwortung zu übernehmen. Die eigene Komfortzone zu verlassen, auch wenn man sich fragt, ob man dafür wirklich schon bereit ist.

Manchmal muss man einfach den Schritt machen und akzeptieren, dass man unterwegs weiterlernt.



Inessa Millasson

Inessa Millassons berufliche Laufbahn im Sicherheitsbereich begann 2012 beim Grenzwachtkorps in der Region Genf. Nach sieben intensiven und lehrreichen Jahren entschied sie sich 2019 für den Wechsel zur Police Riviera.

Seither ist sie bei Police Secours tätig, einem Umfeld, das ihrer Persönlichkeit als Frau des Einsatzes sehr entspricht. Sie schätzt die Vielfalt, das Unvorhersehbare und den direkten Kontakt mit Menschen, die ihren Berufsalltag prägen.

Im Laufe der Jahre hat sie zunehmend Führungsverantwortung übernommen. Heute leitet sie eine Einheit mit 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und begleitet ihr Team im täglichen Einsatz.

Absideits der Uniform gehören Reisen und Tiere zu ihren grossen Leidenschaften. Zudem teilt sie ihr Leben mit ihrem Partner, der ebenfalls bei der Polizei arbeitet. Das hat den Vorteil, dass beide die besonderen Realitäten, Herausforderungen und schönen Seiten dieses aussergewöhnlichen Berufs sehr gut verstehen.

Ihre Familie bedeutet ihr sehr viel. Als Gotte und Tante von zwei kleinen Kindern im Alter von drei und eineinhalb Jahren geniesst sie die gemeinsame Zeit besonders. Diese Momente helfen ihr, vom Berufsalltag abzuschalten und sich auf das zu konzentrieren, was ihr persönlich am wichtigsten ist.

Die Polizei braucht unterschiedliche Profile, verschiedene berufliche Hintergründe, Persönlichkeiten und Sichtweisen, die sich gegenseitig ergänzen. Diese Vielfalt ist eine grosse Stärke unseres Berufs. Sie hilft uns auch dabei, die Gesellschaft, für die wir arbeiten, besser abzubilden.

Weshalb sollten sich Frauen für den Polizeiberuf entscheiden?

Ich würde nicht sagen, dass Frauen Polizistinnen werden sollten, weil dieser Beruf besonders gut für Frauen geeignet wäre. Vielmehr sollten sie sich keinesfalls davon abhalten lassen, weil sie glauben, die Polizei sei eine reine Männerwelt.

Der Polizeiberuf ist anspruchsvoll, gleichzeitig aber unglaublich vielseitig und bietet zahlreiche Möglichkeiten. Natürlich gehören Einsatz und praktische Arbeit dazu. Aber ebenso wichtig sind der Kontakt mit Menschen, analytisches Denken, Verantwortung und die Fähigkeit, sich ständig auf neue Situationen einzustellen. Kaum ein Tag gleicht dem anderen. Genau das macht diesen Beruf so spannend.

Auch die Entwicklungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten sind vielfältig. Jede und jeder kann den jeweils eigenen beruflichen Weg entsprechend den persönlichen Fähigkeiten, Interessen und der eigenen Persönlichkeit gestalten.

Ich denke zudem, dass Frauen etwas Wertvolles in unseren Beruf einbringen. Ohne in Klischees verfallen zu wollen: Unterschiedliche Profile, Sichtweisen und Herangehensweisen erweitern den Blick auf die Situationen, mit denen wir im Alltag konfrontiert sind. Gerade im Kontakt mit der Bevölkerung ist es wichtig, dass unsere Berufsgruppe die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegelt.

Und schliesslich ist es ein Beruf, in dem man unmittelbar spürt, dass die eigene Arbeit einen Sinn hat. Wir begleiten Menschen in schwierigen Momenten, greifen ein, wenn Si-

tuationen eskalieren, vermitteln Sicherheit, schützen und suchen nach Lösungen. Diese menschliche Dimension gibt unserer Arbeit sehr viel Bedeutung.

Warum also sollte sich eine Frau für die Polizei entscheiden? Ganz einfach: weil sie Lust darauf hat.

Was tun Sie, um den Frauenanteil bei der Polizei zu erhöhen?

Auf meiner Ebene habe ich leider nur begrenzte Möglichkeiten, den Frauenanteil bei

der Polizei direkt zu beeinflussen. Ich denke jedoch, dass wir uns vertieft mit den Arbeitsbedingungen und insbesondere mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auseinandersetzen müssen. Ein wich-

tiger Ansatz wäre aus meiner Sicht, Teilzeitarbeit breiter zu ermöglichen, auch in operativen Funktionen und nicht nur in bestimmten Bereichen. Das gilt insbesondere auch für Führungspositionen.

Noch immer sind es häufig die Frauen, die ihr Arbeitspensum reduzieren, wenn eine Familie gegründet oder vergrössert wird. Wenn wir mehr Frauen für die Polizei gewinnen und ihnen gleichzeitig ermöglichen wollen, langfristig eine berufliche Laufbahn aufzubauen, müssen wir ihnen mehr Flexibilität

bieten. Mehr Frauen bei der Polizei zu haben, ist deshalb nicht allein eine Frage der Rekrutierung. Wir müssen auch Bedingungen schaffen, unter denen Frauen bleiben, sich weiterentwickeln und Führungsverantwortung übernehmen können.

Eine Institution, die ihren Mitarbeiterinnen solche Möglichkeiten bietet, schafft gleichzeitig die Voraussetzungen dafür, wertvolle Kompetenzen und Persönlichkeiten langfristig zu halten. Letztlich tragen wir alle Verantwortung dafür, dass eine Frau nicht auf ihre beruflichen Ambitionen verzichten muss, nur weil sie sich gleichzeitig ein Familienleben wünscht. ←

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