

Interview mit Emilie Gorgerat →

## Mentorin und Vorbild

Emilie Gorgerat wusste früh, dass sie zur Polizei will. Nach mehreren Stationen in der Westschweiz führt sie heute als stellvertretende Einheitschefin bei der «Police secours» der Polizei Nord Vaudois und bleibt auch operativ präsent. Im Interview zur Serie «Frauen in Führungspositionen bei der Polizei» beschreibt sie, welche Herausforderungen ihr als Frau in einer Führungsposition begegnen und was sie Kolleginnen rät, die Führungsverantwortung übernehmen wollen.

Interview: Alexia Hungerbühler; Fotos: Benoît Barraud, Polizei Nord Vaudois



### Interview

#### Frau Gorgerat, wie sind Sie zu dieser Position gelangt?

Bevor ich zur Polizei kam, habe ich eine Lehre als Kauffrau absolviert. 2007 habe ich dann die Polizeischule in Savatan für die Polizei von Yverdon-les-Bains besucht. Anschliessend arbeitete ich während acht Jahren bei der «Police secours», also im Notruf und Einsatzdienst. Im Mai 2015 wechselte ich zur Neuenburger Gendarmerie, wo ich fünf Jahre blieb. Obwohl diese Zeit beruflich sehr bereichernd war, entschied ich mich schliesslich für eine Rückkehr zur Polizei Nord Vaudois in Yverdon-les-Bains, da die Arbeitsbedingungen dort aus zwischenmenschlicher Sicht attraktiver waren. Nach meiner Rückkehr konnte ich eine Kaderausbildung absolvieren. Anschliessend bewarb ich mich auf die Stelle als stellvertretende Einheitschefin im Notruf und Einsatzdienst. Diese Funktion übe ich seit drei Jahren aus.

#### Wie sind Sie zur Polizei gekommen?

Eigentlich bin ich meinem Instinkt gefolgt. Schon als Kind wusste ich, dass ich Polizistin werden will. Das war tief in mir verankert und hat meinen Lebensweg geprägt. Ich glaube, wenn man für seinen Beruf brennt, steht man morgens leichter auf und denkt: «Los geht's, Kolleginnen und Kollegen warten auf mich. Die Bevölkerung braucht uns.»

#### Vor welchen Herausforderungen stehen Sie derzeit als Führungskraft?

Die Teamdynamik zu steuern und solide, vertrauensvolle Beziehungen zu meinen Kolleginnen und Kollegen aufzubauen, ist zentral für eine gute Zusammenarbeit. Teamdynamik ist fragil und kann schnell in Routine kippen.



Emilie Gorgerat leitet gewisse Einsätze vor Ort und zeigt ihrem Team, dass sie nicht alleine gelassen werden und dass sie selbst mit anpackt.

Hier ist meine Rolle besonders wichtig. Ich muss mich selbst hinterfragen und gleichzeitig proaktiv auf Bedürfnisse und Erwartungen im Team eingehen. Entscheidend ist für mich, die jeweiligen Stärken und Kompetenzen sichtbar zu machen. So fühlt sich jede Person, unabhängig vom Rang, wertgeschätzt. Das stärkt den Zusammenhalt.

Eine weitere Herausforderung ist die interne Kommunikation. In einem Umfeld, in dem Entscheidungen oft schnell fallen müssen, ist es nicht immer einfach, sicherzustellen, dass sich alle gehört und respektiert fühlen. Darum suche ich bewusst Zeiten, in denen wir als Team im Austausch sind, und fördere einen offenen Dialog. Bei uns gehört dazu auch ein gemeinsamer Moment am Ende einer Schicht, der Raum für Gespräche schafft.

Auf operativer Ebene verlangt das Management von Notfällen rasche Entscheidungen. Gleichzeitig braucht es eine enge Koordination zwischen den verschiedenen Bereichen, gerade dann, wenn Kommunikation klar und präzise bleiben muss. Ich leite gewisse Einsätze gerne direkt vor Ort, ganz nach meinem Instinkt. So kann ich auch den jüngeren Mitarbeitenden zeigen, dass ich sie nicht alleine lasse und selbst mit anpacke.

Diese Herausforderungen begleiten mich täglich. Sie motivieren mich, meine Führung weiterzuentwickeln und ein positives, inklusives Arbeitsumfeld zu stärken. Mein Ziel ist ein geeintes Team, das die Herausforderungen des Alltags gemeinsam meistert. Und ich will dabei nicht nur koordinieren, sondern mit ihnen draussen präsent sein.

**Stehen Sie als weibliche Führungskraft in einem von Männern dominierten Bereich vor Herausforderungen?**

Seit ich meine Stelle als stellvertretende Einheitschefin bei der «Police secours» angetreten habe, habe ich sehr positive Erfahrungen gemacht und wurde von meinen männlichen Kollegen akzeptiert und unterstützt. Obwohl dieser Bereich traditionell von Männern dominiert wird, habe ich nie einen Unterschied gespürt, weil ich eine Frau bin, oder das Gefühl gehabt, mehr leisten zu müssen, um zu beweisen, dass ich meinen Platz als Führungskraft verdient habe. Bei der «Police secours» sind derzeit zwei

Frauen als stellvertretende Einheitschefinnen tätig. Und auch in meinem Team war es nie ein Problem, dass ich eine weibliche Führungskraft bin. Die Komplementarität zwischen dem Einheitschef und seiner Stellvertreterin ist ein Vorteil.

*«Ich finde es ehrlich gesagt nicht besonders wertschätzend, wenn man sagt, eine Frau sei auf Basis einer vorgegebenen Quote eingestellt oder befördert worden.»*

**Welchen Rat würden Sie Ihren Kolleginnen geben, die eine Karriere bei der Polizei anstreben?**

Vor allem würde ich sagen, dass man sich vorher gut über die Einstellungsbedingungen informieren und dann den Sprung wagen sollte. Man muss sich bewusst sein, dass es sich um einen anspruchsvollen Beruf mit nicht zu unterschätzenden zeitlichen und körperlichen Belastungen handelt. Ich persönlich habe es jedoch immer geschafft, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Im Jahr 2026 wage ich zu behaupten, dass die Polizei-



## Emilie Gorgerat

Emilie Gorgerat ist 39 Jahre alt und war bislang immer in Vollzeit berufstätig. Sie ist stellvertretende Einheitschefin bei der «Police secours» der Polizei Nord Vaudois

in Yverdon-les-Bains. Die Polizei Nord Vaudois umfasst rund 81 Polizeibedienstete und ist in acht Einheiten organisiert. Davon sind vier Einsatz- und vier territoriale Einheiten. In Führungspositionen arbeiten derzeit vier Frauen. Davon sind zwei stellvertretende Einheitschefinnen der «Police secours».

Sie engagiert sich ausserdem als Mitglied des Komitees der VSPB Sektion Nord Vaudois. Ihr ist wichtig, sich einzubringen und die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen zu vertreten. Zudem ist sie als Expertin bei den Zwischenprüfungen für das eidgenössische Polizeidiplom tätig.

Als Mutter eines 15-jährigen Sohnes verbringt sie gerne Zeit mit ihm. Ausserdem zieht es sie in die Berge, zum Bergsteigen, Wandern und Skifahren. Ihr Pferd spielt in ihrer Freizeit ebenfalls eine wichtige Rolle. Sie verbringt gerne Zeit mit ihm, im Stall oder bei Ausritten.

korps moderne Arbeitgeber sind, die sich parallel zur Gesellschaft weiterentwickeln und gleichzeitig erfüllende Möglichkeiten bieten.

**Warum sollten Frauen eine Karriere bei der Polizei anstreben?**

Wie vorab erwähnt, denke ich, dass dieser Beruf nicht in der Zeit stehen geblieben ist, sondern sich enorm weiterentwickelt hat. Es wäre falsch zu glauben, dass es sich um einen Beruf handelt, der der Männerwelt vorbehalten ist. Meiner Meinung nach ist die Durchmischung von Männern und Frauen heute eine Stärke und eine Selbstverständlichkeit in unserem Beruf. Wer das Gegenteil denkt, wird hier keinen Platz finden. In Yverdon-les-Bains beispielsweise sind Patrouillen, die aus zwei Frauen bestehen, alltäglich und fallen nicht auf. Ich habe noch nie negative Rückmeldungen dazu erhalten. Im Gegenteil, es scheint von der Bevölkerung gut aufgenommen zu werden.

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

Ich habe keinen direkten Einfluss auf die Einstellungen innerhalb des Polizeikorps, dem ich anhöre. Wir sind uns einig, dass der Platz der Frauen in der Polizei unbestritten ist. Ebenso ist es wichtig, dass Frauen Zugang zu Kaderpositionen haben. Dennoch bin ich der Meinung, dass es weniger eine Frage des Anteils als vielmehr eine Frage von Qualitäten und Kompetenzen ist. Ich finde es ehrlich gesagt nicht besonders wertschätzend, wenn man sagt, eine Frau sei auf Basis einer vorgegebenen Quote eingestellt oder befördert worden. Entscheidend sollen die Kompetenzen sein, nicht das Geschlecht. Letztendlich ist es entscheidend, ein positives Image zu gewährleisten, vor allem durch die Seriosität unserer täglichen Arbeit. Gleichzeitig sollten wir für Kommunikation und Fragen zugänglich bleiben. ←

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