

Vielseitiger Polizeiberuf →

Dank Weiterbildung und Strategie zur persönlichen Erfüllung

Der Polizeiberuf ist vielseitig und abwechslungsreich. Dass eine ehrgeizige und strategische Weiterbildung Früchte tragen kann, zeigt Alexandra Müller. Sie hat schon in jungen Jahren gemerkt, dass sie sich gerne für andere einsetzt und Talente fördern will. Für ihre berufliche Entwicklung wendet sie viel Zeit und Energie auf, hat sich dabei immer flexibel gezeigt und ist ihren Werten treu geblieben. Ihren Vorgesetzten kommunizierte sie transparent, dass sie sich weiterentwickeln will und auch für eine Führungsrolle offen ist. Im Interview mit *police* erzählt sie von ihrem Werdegang und wer sie dabei unterstützt.

Interview: Alexia Hungerbühler; Foto: Kantonspolizei Bern



Interview

Alexandra Müller ist bei der Polizeiwache in Bümpliz stationiert und als Fachberaterin in den Bereichen Tier- und Umweltdelikte, Arbeitssicherheit und Lärmakustik/Lasertechnik tätig. Bevor sie zur Polizei gekommen ist, absolvierte sie die Lehre als Malerin, besuchte anschliessend als Sappeurin die Rekrutenschule und erreichte dort den Grad Wachmeisterin. Zudem absolvierte sie die Militärpolizeischule in St-Maurice und ab 2007 die Polizeischule der Kantonspolizei Bern. Seit 2008 ist Alexandra Mül-

ler in der Region Bern, das heisst im Stadtgebiet Bern mit Agglomerationen, stationiert. In dieser Zeit hat sie verschiedene Stages in diversen Abteilungen der Kantonspolizei Bern absolviert und einige Wechsel zwischen Polizeiwachen gemacht. Seit Januar 2020 ist sie vollamtliche Fachberaterin Tier- und Umweltdelikte und bei der Fallbearbeitung angegliedert. Letztes Jahr hat sie die Höhere Fachprüfung Polizistin II erfolgreich bestanden.



*Alexandra Müller
mit Sprengstoff-
spürhündin Wren.*



Alexandra Müller im Interview anlässlich der Medienkonferenz Frauen in der Kantonspolizei Bern.

Auch privat hat sie sich stets weitergebildet, und zwar als Schwimmaufsicht, diplomierte Barkeeperin und Jägerin. Zurzeit gibt sie im Fachgebiet Pflanzenkenntnisse den Jungjägerinnen und Jungjägern im Kanton Bern Ausbildung.

Frau Müller, erzählen Sie bitte der Leserschaft von *police*, wieso Sie sich für eine Führungsposition interessieren?

Ich interessiere mich für eine Führungsposition, da ich bereits bei der Armee eine solche Position innehatte und mir das sehr gefallen hat. Mit meinen 17 Dienstjahren habe ich bereits einiges in der Polizeiwelt erlebt und gesehen. Ich setze mich gerne ein und strebe stets ein gemeinsames Weiterkommen an. Für eine Führungsfunktion muss man bereit sein, mehr zu leisten, ein Vorbild zu sein, den Teamgeist zu fördern und natürlich noch vieles mehr. Ich kann von mir sagen, dass ich diese Punkte mit Herzblut vorlebe und sowohl meine Meinung als auch das Polizeikorps der Kapo Bern vertritt. Zudem gebe ich gerne mein Wissen und meine Erfahrung an meine Kolleginnen und Kollegen weiter.

Welche Fähigkeiten besitzen Sie, die man – Ihrer Meinung nach – als Führungsperson haben muss?

Ich bin eine kommunikative und positive Person, die auch mal schwierige Themen ansprechen kann. Weiter kann ich aus Negativem etwas Positives herausnehmen und daraus Lehren ziehen. Als Führungsperson sollte man flexibel sein und ein gutes Verhältnis zwischen der Rolle als Kollegin bzw. Kollege und Vorgesetzten wahren. Eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter sollte in der Lage sein, mit sämtlichen Mitarbeitenden – unabhängig von deren individuellen Stärken und Herausforderungen – gut umzugehen. Dabei ist Fingerspitzengefühl, Verständnis und Durchsetzungsvermögen sehr wichtig. Für mich ist eine strenge Chefin oder ein strenger Chef nicht automatisch besser oder schlechter, sondern es kommt vielmehr auf die Fairness und eine klare Linie an. Ich kann klar mitteilen, was und wie ich etwas möchte und gebe stets konstruktives Feedback. Ich respektiere jede Person und setze mich für eine angenehme Zusammenarbeit ein.

Welche Weiterbildungen haben Sie bereits absolviert?

Ich habe bei der Armee den Führungslehrgang zur Wachtmeisterin absolviert. Bei der Polizei habe ich im Jahr 2024 die Höhere Fachprüfung Polizistin II erfolgreich abgeschlossen. Ich habe mich fachlich weitergebildet und werde das auch dieses Jahr tun. Weiterbildungen für eine Führungsfunktion sind bei der Kantonspolizei Bern erst nach einer Beförderung vorgesehen. Damit man sich bei der Kapo für eine Kaderfunktion bewerben kann, müssen gewisse Voraussetzungen erfüllt sein. So benötigt man mindestens fünf Dienstjahre, muss einen 3-tägigen Einsatzführungskurs absolvieren, einen Transferbericht verfassen, Modulausbildungen sowie Stages absolvieren oder eine Umstationierung durchlaufen. Zudem müssen in den Mitarbeiterqualifikationen gute Beurteilungen vorliegen und zusätzlich ist «on the job» erworbenes Fachwissen von Vorteil.

Welche Unterstützung erhalten Sie von Ihrem Korps und Vorgesetzten?

Meine Vorgesetzten sind für mich eine sehr grosse Unterstützung. Sowohl der Regionenchef als auch das Polizeikorps haben mir die Möglichkeit gegeben, dass ich die Höhere Fachprüfung zur Polizistin II absolvieren kann. Grundsätzlich ist diese Fachprüfung für Kaderpositionen und Spezialist/-innen vorgesehen. Um aufgenommen zu werden, musste ich die geforderten Richtlinien des Schweizerischen Polizei-Instituts (SPI) erfüllen. Durch meine private Weiterbildung und Erwachsenenbildung, welche ich in der Freizeit gebe, konnte ich diese erfüllen. Für das Erreichen des Diploms der HFP II konnte ich auf die Unterstützung meiner direkten und zuständigen Vorgesetzten zählen; so ermöglichten sie mir beispielsweise diverse ausserkantonale Besuche bei der Kantonspolizei Solothurn, der Stadtpolizei Zürich und der Luzerner Polizei. Es freut mich besonders, dass das im Rahmen

«Generell schätze ich unser Korps dafür, dass es offen ist und mit der Zeit geht. So werden beispielsweise auch in Kaderfunktionen Teilzeitmodelle und Job-sharing ermöglicht.»

meiner Arbeit entwickelte Projekt im Anschluss bei der Regionalpolizei Bern umgesetzt wurde. Dies bestätigt mir den Rückhalt meines Polizeikorps.

Generell schätze ich unser Korps dafür, dass es offen ist und mit der Zeit geht. So werden beispielsweise auch in Kaderfunktionen Teilzeitmodelle und Jobsharing ermöglicht. Ganz neu ist, dass die Polizeischule nun auch in Teilzeit absolviert werden kann – ein Angebot, das insbesondere für Aspirantinnen und Aspiranten mit Familie oder sonstigen Verpflichtungen attraktiv ist. Zudem gibt es die Möglichkeit, die Polizeischule als Profisportlerin oder Profisportler zu absolvieren. Die sogenannte BEstPol (Berner Sportler/-innen und Teilzeit Polizeischule) kombiniert somit das Training und die polizeiliche Ausbildung optimal.

Kann man Führung lernen oder ist man dazu geboren?

Aus meiner Sicht braucht es eine gewisse Grundhaltung und Veranlagung. Das heisst, Vorbildfunktion und Herzblut sollte vorhanden sein. Weiter sollte ein guter Umgang mit Mitarbeitenden und Vorgesetzten sowie entsprechendes Fachwissen vorhanden sein. Natürlich lässt sich ein Teil des Wissens auch durch Weiterbildung erlernen. Dabei sind ein gutes Handling sowie Flexibilität entscheidend. Als Führungsperson wird man meiner Meinung nach nicht geboren. Ich denke, eine Kombination aus angeborenen Fähigkeiten und erlernbaren Kompetenzen wäre ideal.

Bereits in der Schule habe ich gelernt, Verantwortung zu übernehmen, vor Leuten zu sprechen und Präsentationen zu halten. So war ich Klassensprecherin und habe bei Workshops meine Klasse durch Parcours geleitet. Solche Fähigkeiten entwickeln sich oft schon im Kindesalter und viele merken bereits dann, ob ihnen diese Rolle liegt oder nicht. Ich habe es immer gerne gemacht und ich gebe auch heute mein Wissen und meine Erfahrung gerne an andere weiter. Zurzeit gebe ich beim Kanton Bern in der Jagdausbildung das Fach Artenkenntnisse. Es macht mir Spass, den Jungjägerinnen und Jungjägern Tipps und Tricks für die Prüfung sowie die Pflanzenkunde weiterzugeben. Ausserdem halte ich auch intern bei der Kantonspolizei Bern Vorträge. Wissen weiterzugeben ist wichtig.

Welche Tipps haben Sie für junge Polizistinnen und Polizisten, welche eine Kaderfunktion bei der Polizei anstreben?

Meiner Meinung nach sollte der Schritt für eine Kaderfunktion nicht zu früh sein. Sei offen für (fast) alles und fülle deinen Rucksack so gut wie möglich. Nutze die Möglichkeit, Stages oder korpsinterne Stellenwechsel zu machen – diese Erfahrungen sind immer von Vorteil. Je mehr du gesehen und erlebt hast, desto besser stehen deine Chancen. Du kannst diverse Führungsstile kennenlernen und selbst erleben. Schlussendlich musst du für dich herausfinden, welche Eigenschaften zu dir passen und wie du mit deinen Mitarbeitenden umgehen möchtest.

Wenn man eine Kaderfunktion anstrebt, sollte man sich dies gut überlegen und sich nicht bei der ersten ausgeschriebenen Stelle bewerben. Es gibt immer wieder Kaderstellen zu besetzen und da darf man auch etwas wählerisch sein. Falls es beim ersten Versuch nicht funktioniert, lass den Kopf nicht hängen – die nächste Tür öffnet sich bestimmt. Ich sage immer: Wenn etwas nicht klappt, sollte es so sein. Denn man kann sich auch weiterbilden und weiterentwickeln, ohne eine Kaderfunktion anzustreben.

Ich persönlich stehe für Transparenz und habe meinen Vorgesetzten mitgeteilt, dass ich mich in Zukunft für eine passende Kaderstelle interessieren würde. Dies ist jedoch jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin selbst überlassen. Wenn das Interesse da ist, sollte man sich auch informieren, was die Kaderstelle beinhaltet. Eventuell ist es möglich, zur Vorbereitung einer Führungsperson über die Schulter zu schauen. Zudem ist es sicher vorteilhaft, sich aktiv einzubringen. Bei uns im Korps haben wir ein sogenanntes Frauennetzwerk, das Treffen und Foren organisiert. In diesem Netzwerk werden spezifische Themen für Frauen besprochen und bearbeitet. Einige Frauen berichten dort auch offen über ihren Weg zu einer Kaderfunktion und geben wertvolle Einblicke. ←

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