

Polizeiinterne Probleme erkannt, doch leider noch zu kurz gesprungen

07.03.2017

Im Dezember 2016 wandten sich einige Suchtkrankenhelfer aus unseren Polizeibehörden in einem offenen Brief an den neuen Inspekteur der Landespolizei, um über die ihrer Meinung nach bestehenden und erkannten Missstände zu berichten und gleichzeitig Unterstützung bei deren Lösung anzubieten.

Was haben die Suchtkrankenhelfer im Rahmen ihrer Tätigkeit mit den Kolleginnen und Kollegen festgestellt? Stetig schlechter werdende Arbeitsbedingungen, Personalüberalterung, Frust durch die Einbindung in Einsatz-Einheiten, Zielvereinbarungen als Alibi-Maßnahme, Unverständnis über Führungsentscheidungen, schwindende Kollegialität, vermehrtes Karriere-Denken, Streben nach persönlichen Vorteilen, subjektives Beurteilungsverhalten und andere negative Erscheinungen prägen derzeit unsere Landespolizei.

Das erwähnte Schreiben der Suchtkrankenhelfer sorgte für erhebliche Unruhe in den Dienststellen. Während der offene Brief an der Basis auf eindeutige Zustimmung traf, stießen die Feststellungen bei vielen Vorgesetzten auf Unverständnis und Ablehnung. (Da es schon einige Zeit her ist, erinnern wir an dieser Stelle an unseren Einsatz gegen die Verwendung von rechtswidrigen Zielvereinbarungen in der Polizei von Mecklenburg-Vorpommern.)

Nunmehr hat sich mindestens ein Behördenleiter entschlossen, anerkannte Probleme wie die mangelhaft scheinende Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern oder die als Vorgaben empfundenen Zielvereinbarungen zu untersuchen und gegebenenfalls zu lösen. In einem Newsletter wurden die Beschäftigten über die Problembenennung durch die Suchtkrankenhelfer und die Thematisierung beim Inspekteur und innerhalb der eigenen Behörde informiert. Im Zuge der Auseinandersetzung der Vorgesetzten mit dem Inhalt des Briefes der Suchtkrankenhelfer wurde deutlich, dass tatsächlich erhebliche Probleme bei der internen Kommunikation und der Umsetzung der Zielvereinbarungen bestehen, was letztlich zu Frust und Demotivation führt.

Die geäußerte Kritik aus den Reihen der Beschäftigten nimmt dieser Behördenleiter sehr ernst und akzeptiert auch das teilweise Vorliegen von Unzufriedenheit und fehlender Motivation. Als erste Konsequenz wurden die Gespräche zur Vereinbarung der Ziele für das laufende Jahr ausgesetzt.

Bis zu diesem Punkt können wir uns voll hinter diese Auffassung stellen und die Aussetzung unterstützen. Leider sollen auch im bislang gelobten Bereich später wieder Zielvereinbarungen geschlossen werden.

Damit allerdings bricht der alte Konflikt um die Zielvereinbarungen wieder hervor. Auf bestimmte Fallzahlen bezogene Zielvorgaben sind rechtswidrig. Die in der Landespolizei von Mecklenburg-Vorpommern vereinbarten Ziele sind keine wirklichen Vereinbarungen, da der am unteren Ende der „Vereinbarungskette“ agierende Polizeibeamte keine tatsächlichen Möglichkeiten besitzt, die Vereinbarung bzw. deren Vorgaben zu seinen Gunsten zu verändern. Auf diese Weise mutieren vielleicht sogar gut gemeinte Vereinbarungen zu reinen Arbeits- oder Leistungsvorgaben.

Es ist nicht verkehrt, sich Ziele zu setzen. Die Methodik unserer Zielvereinbarungsprozesse allerdings macht aus Vereinbarungen zweifelsfrei Vorgaben. Das dies die Mitarbeiter nicht akzeptieren, ist mehr als nachvollziehbar. Da helfen auch weitere Arbeitsgruppen nicht weiter, der Widerstand gegen unsinnige Managementelemente wird noch weiter wachsen.

Wir raten den Verantwortlichen, ihren gut begonnenen Weg weiter zu verfolgen sowie die Ziele immer akzeptabel, sinnvoll und rechtmäßig zu setzen. Dann fühlen sich die Beschäftigten auch tatsächlich mitgenommen und verstanden. Viele unserer Probleme sind selbst verursacht und hängen häufig mit Führungsentscheidungen zusammen. Hier ist ein erster Schritt getan, bitte gehen Sie jetzt auch weiter.