

Interview mit Angelina Klee →

Mentorin und Vorbild

Auf ihrem Weg zur Führungsperson musste Angelina Klee einige Hürden überwinden. Dass sie sich niemals unterkriegen lässt und ein Vorbild für ihre Mitarbeitenden ist, hat sie auf ihrem Karriereweg zur Leiterin der Mobilien Polizei der Kantonspolizei Appenzell Innerrhoden längst bewiesen. In unserer Serie «Frauen in Führungspositionen bei der Polizei» gewährt uns Angelina Klee einen Einblick in ihren Werdegang.

Interview: Alexia Hungerbühler; Fotos: Bilderwerk GmbH



Interview

Angelina, du hast gewünscht, dass wir uns duzen. Selbstverständlich kommen wir dem entgegen und bedanken uns für das Interview. Erzähle den Kolleginnen und Kollegen bitte, wie du zu deiner jetzigen Position gelangt bist.

Auch wenn es einfacher wäre zu sagen, dass der Weg zu meiner aktuellen Position bewusst gewählt oder geplant gewesen war, entspricht dies nicht der Wahrheit.

Mein Weg war gepflastert mit Zufällen, mutigen Entscheidungen, Rückschlägen und Zweifeln, wie auch mit Beharrlichkeit, einer grossen Vision und dem Glauben an positive Veränderungen.

Kurz nach meiner Ausbildung zur diplomierten biomedizinischen Analytikerin merkte ich, dass mir der tägliche Umgang mit Menschen und die Möglichkeit, für diese wirklich etwas zu bewegen, in meinem Berufsalltag fehlte. Mit einer halbherzigen Vorbereitung ging ich an die Aufnahmeprüfung der Polizeischule und fiel durch den Sporttest. Da ich den Kritikern in meinem Umfeld ihre Bestätigung nicht gönnte, wiederholte ich die Prozedur, bestand sämtliche Disziplinen, durchlief die Polizeischule und fand mich auf einer Polizeistation im Patrouillendienst wieder. Dort erkannte ich meine Liebe zur Blaulichtorganisation und lernte wahre Teamarbeit, gegenseitige Unterstützung und die Kernarbeit einer Polizei kennen. In den folgenden Jahren wechselte ich innerhalb der Regionalpolizei zwischen Stationen und Stützpunkten, fühlte mich in den Teams aufgehoben, den weiteren Mitarbeitenden und der Bevölkerung verpflichtet und mit der

«Anlässlich einer Diskussion teilte mir eine vorgesetzte Person mit, dass Frauen besser an den Herd gehören würden.»

sinnstiftenden Aufgabe am richtigen Ort.

Ich entschied mich für Kinder, arbeitete in wechselnden Teilzeitpensum und interessierte mich immer mehr für die Arbeit der Kriminalpolizei. Um mein Wissen zu erweitern und mir die Möglichkeit einer Anstellung in einer Kriminalpolizei mit einem Teilzeitpensum überhaupt erst zu ermöglichen, entschied ich mich für die Ausbildung zur Fachfrau Recht HF und erhöhte mein Teilzeitpensum auf 80%. Zum teilweisen Unverständnis meines Umfeldes. Ich konnte während der Ausbildung für einzelne befristete Zeiträume in die Kriminalpolizei wechseln und war fasziniert vom Handwerk der Ermittlerinnen und Ermittler und deren Ausdauer.

Werde ich nun Jahre später gefragt, wann meine eigentliche Motivation zur personellen Führung entstand, komme ich, neben meiner Freude an den Menschen und einer funktionierenden Teamarbeit auch immer wieder zurück auf einzelne unangenehme Momente. Sie waren es, die mich damals angetrieben haben und es bis heute tun. Ich bin diesen Momenten dankbar und möchte doch, dass Mitarbeitende nach mir sie so nicht mehr erleben müssen. Wer jetzt denkt, es handle sich um Einsätze, der irrt. Es waren alte Rollenbilder, welche in manchen Momenten zum Vorschein kamen und die Führungspersonen dabei verkannten, welche Wirkung solche Aussagen auf Mitarbeitende haben können.

In meinem ersten Dienstjahr enthielt meine sonst sehr gute Mitarbeiterbeurteilung den Zusatz: «Für eine Frau hat sie einen sehr aussergewöhnlichen Charakter. Es würde ihr guttun, sich ein wenig zurückzunehmen.» Trotz Intervention blieb diese nicht unterzeichnete Qualifikation unkommentiert. Anlässlich einer Diskussion teilte mir eine vorgesetzte Person mit, dass Frauen besser an den Herd gehören würden und während meines Bewilligungsgesprächs bezüglich der Weiter-



bildung wurde ich gefragt, was ich denn mit einer solchen Ausbildung wolle.

Zu diesem Zeitpunkt war mir bereits bewusst, dass solche Rollenbilder nicht mehr tragbar sind und die Organisation, welche mir noch immer sehr am Herzen liegt, im Bereich der personellen Führung vereinzelte Optimierungspunkte aufwies. Die vielen guten Erlebnisse, wunderbaren Vorgesetzten und unser sehr gutes Teamgefüge verdrängten diese einzelnen Momente. Doch sie zeigten mir eindrücklich auf, was Führungspersonen und deren Aussagen bei Mitarbeitenden bewirken können. Im positiven wie auch im negativen Sinn.

Nach einer Kurzstage in einer Brandermittlung wurde ich durch den damaligen Kommandanten angefragt, ob ich nicht in einem kleineren Kanton eine befristete Aushilfsstelle zur Unterstützung der Kriminalpolizei antreten möchte. Nach langen Überlegungen sagte ich zu und wechselte, vorerst für sechs Monate, in den Kanton Appenzell Innerrhoden. Auch hier bestanden diverse Problemstellungen. Nicht nur im personellen Bereich, sondern auch in qualitativer Hinsicht. Die ambitionierten Mitarbeitenden und meine Freude an der dortigen Arbeit bewogen mich dazu, meine befristete Anstellung immer wieder zu verlängern. Ich engagierte mich im Bereich der Qualitätsverbesserung, optimierte Abläufe und personalrechtliche Punkte. Aufgrund der geringen Grösse des Korps und der Unterstützung des Kommandanten zeigten die Anpassungen direkte Wirkungen.

Als die Stelle des Leiters Mobile Polizei frei wurde, kam ich zuerst gar nicht auf den Gedanken, dass ich mich bewerben könnte. In meiner Vorstellung war ein Leiter einer Uniformpolizei männlich, militärfahren und mit langer Polizeikarriere ausgestattet. Gegenteilige Beispiele kannte ich damals nicht. Zum Glück habe ich es dann doch getan. Seit mehr als vier Jahren leite ich nun die Uniformpolizei der Kantonspolizei Appenzell Innerrhoden und habe im letzten Jahr zusätzlich den am Hauptstandort angesiedelten Polizeiposten übernommen.

Trotz dem weit verbreiteten Irrglauben, dass ein kleiner Kanton, und dann auch noch der, in welchem das Frauenstimmrecht als letztes eingeführt wurde, in diesen «modernen» Bereichen rückständig sein müsse, wurde ich vom ersten Tag an durch die Regierung, die Bevölkerung und die weiteren Amtsstellen vorbehaltlos akzeptiert. Es spielt keine Rolle mehr, wie alt ich bin und welchem Geschlecht ich angehöre. Meine Leistungen zählen.

Welches sind die Herausforderungen für dich als Führungskraft?

Die täglichen Herausforderungen sind für sämtliche Führungskräfte mit personeller Führung ähnlich. Führung bedeutet Verantwortung zu übernehmen. Für die Organisation und für die Mitarbeitenden. Es



Einsatzbild Brand Alpstall Gonten 06.2020, Kapo AI.

bedeutet unliebsame Entscheide treffen zu müssen, andere auf Fehlverhalten aufmerksam zu machen, sich Fehler einzugestehen und diese wieder auszubessern. Es bedeutet, nicht mehr Teil des Kernteams zu sein und manchmal ehrliche Rückmeldungen aktiv einfordern zu müssen. Die Interessen der verschiedenen Anspruchsgruppen müssen beachtet, viele Diskussionen geführt und best-

möglich sämtliche Bedürfnisse in einer Gesamtstrategie umgesetzt werden. Mitarbeitende sollen fachlich optimal gefördert werden, das notwendige Rüstzeug für die tägliche Arbeit erhalten und in einem Umfeld mit sozialer

Sicherheit arbeiten können. Gleichzeitig soll Effizienz und Qualität der erarbeiteten Resultate stimmen.

Trotz dieser Herausforderungen schätze ich es sehr, die Mitarbeitenden in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützen und sie einen Teil ihres Weges begleiten zu dürfen.

Warum sollten mehr Frauen Führung übernehmen?

Weil es sich lohnt. Für alle Beteiligten. Die Arbeit in gemischten Führungsteams bringt sehr viele Vorteile mit sich. Das Arbeitsklima verändert sich und Entscheide werden aus unterschiedlichen Perspektiven beurteilt. Es geht nicht nur um gemischtgeschlechtliche

«In meiner Vorstellung war ein Leiter einer Uniformpolizei männlich, militärfahren und mit langer Polizeikarriere ausgestattet.»

Teams, sondern auch um eine gesunde Altersdurchmischung. Der Weg zur Entscheidung dauert meist länger, die Entscheide sind jedoch durchdachter und tragfähiger. Jeder von uns glaubt zwangsläufig, dass seine eigenen Überlegungen die einzige logische Konsequenz seien. Genauso wie wir Lösungen für besser halten, wenn sie von uns selbst entworfen worden sind. Unsere Überlegungen sind jedoch gefärbt durch unsere Erlebnisse, den uns mitgegebenen Werten und unserer persönlichen Sicht auf die Welt. Müssen wir Entscheide in einem diversen Team treffen, werden diese Überlegungsfehler abgemildert. Es können neue Lösungen entstehen. Wie sollen Führungskräfte beispielsweise tragfähige Lösungen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden, wenn niemand von ihnen aktuell davon betroffen ist? Und warum soll es nicht möglich sein, in einem hohen Teilzeitpensum oder in einer Jobsharing-Variante personelle Führung zu übernehmen? «Weil wir es schon immer so gemacht haben», ist vielleicht ein Folgefehler, aber sicher keine Begründung. Wir müssen die derzeit geltenden Glaubenssätze in der personellen Führung überdenken, um für die Zukunft gewappnet zu sein. Frauen können hier eine zusätzliche Sichtweise bieten.

Wie erlebst du die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

In der Schweiz steckt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch in den Kinderschuhen. Sie ist für die Betroffenen ein ständiger und nervenaufreibender Spagat in einem Umfeld, welches noch nicht dafür ausgelegt ist. In Zeiten des Fachkräftemangels und der

gut ausgebildeten Frauen werden in diesem Bereich wertvolle Ressourcen verschwendet. Im Jahr 2023 arbeiteten gemäss Bundesamt für Statistik 37,6%

aller Erwerbstätigen in einem Teilzeitpensum. Tendenz steigend, vor allem bei den Männern. Um dieses Potenzial auch im Polizeibereich nutzen zu können und Mitarbeitende zu hal-

«In der Schweiz steckt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch in den Kinderschuhen.»



Angelina Klee

Angelina Klee ist seit über vier Jahren Leiterin der Mobilien Polizei der Kantonspolizei Appenzell Innerrhoden im Grad eines Hauptmanns und derzeit die einzige Verkehrspolizei-Chefin der Schweiz. Sie arbeitet in einem Teilzeitpensum von 80% und ist Mutter von zwei Kindern.

Angelina Klee absolvierte die Ausbildung zur Fachfrau Recht HF und erlangte den Titel der Rechtsagentin. Derzeit befindet sie sich im letzten Teil des Studiums zum Master of Business Administration (MBA).

Ihre Freizeit verbringt sie mit ihrer Familie, nutzt die freie Zeit für ihre Weiterbildung und engagiert sich ehrenamtlich im Vorstand eines Fussballvereins. Angelina Klee legt grossen Wert darauf, dass Teams divers aufgestellt sind und setzt sich für eine wertschätzende Organisations- und Fehlerkultur ein. Sie ist eine Frau, die ihre Ziele klar verfolgt und sich nicht so rasch beirren lässt.

ten, müssen wir uns als Polizeilandschaft verändern und unsere Grundsätze neu denken. Sind wir tatsächlich modern mit unseren Anpassungen oder hinken wir der Privatwirtschaft noch immer weit hinterher? Wo haben wir unsere Stärken und wie können wir diese gewinnbringend ausspielen? Wer Frauen in Führungspositionen haben möchte, der muss sie schon zuvor fördern. Auch in Teilzeit. Gleiches gilt immer mehr auch für junge Männer. Wir können den Generationenwechsel nicht aufhalten, aber wir können den Mitarbeitenden zuhören und innerhalb der uns gesteckten Rahmenbedingungen das bestmögliche Resultat anstreben. In die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu investieren, lohnt sich. Für die neuen Generationen, die Gesellschaft und für uns als sinnstiftende Organisation. ←

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