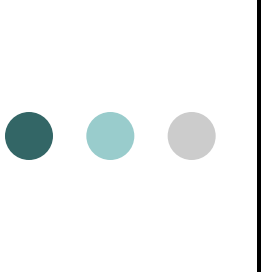




Generation Y in der Polizeipraxis – wer verändert wen?

Ausgangsüberlegungen, Fragen und
Thesen – als Impulse für den weiteren
Diskurs

Udo Behrendes

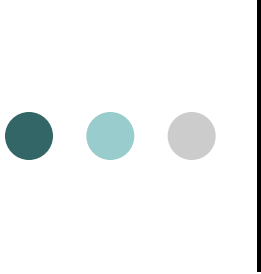


Generationen-Konstellationen in der Polizei (NRW)

2015

| | | |
|----------------|----------------------|-----------------------|
| „Baby-Boomer“ | *ca. 1950 – ca. 1965 | („Ü 50“) ¹ |
| „Generation X“ | *ca. 1965 – ca. 1980 | (“Ü 35”) ¹ |
| „Generation Y“ | *ca. 1980 – ca. 1995 | (“Ü 20“) ¹ |

- 1 Grobdarstellung der relevanten Alterskohorten – in der Literatur finden sich zum Teil andere Bezeichnungen und etwas abweichende Jahrgangszuordnungen zu den einzelnen Generationen

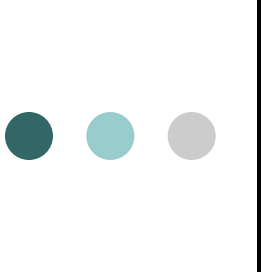


Generationen-Konstellationen in der Polizei (NRW)

1985

| | | |
|-------------------|----------------------|-----------------------|
| „45er-Generation“ | *ca. 1920 – ca. 1935 | („Ü 50“) ¹ |
| „68er-Generation“ | *ca. 1935 – ca. 1950 | („Ü 35“) ¹ |
| „Baby-Boomer“ | *ca. 1950 – ca. 1965 | („Ü 20“) ¹ |

- 1 Grobdarstellung der relevanten Alterskohorten – in der Literatur finden sich zum Teil andere Bezeichnungen und etwas abweichende Jahrgangszuordnungen zu den einzelnen Generationen



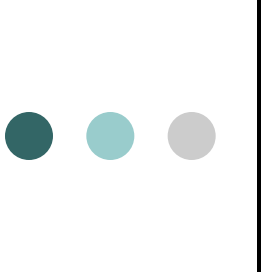
Generationen-Konstellationen in der Polizei (NRW)

1985

„45er-Generation“ *ca. 1920 – ca. 1935 („Ü 50“)
diszipliniert-zuverlässig-autoritätsgläubig-unkritisch

„68er-Generation“ *ca. 1935 – ca. 1950 („Ü 35“)
selbstbestimmt-kreativ-antiautoritär-kritisch

„Baby-Boomer“ *ca. 1950 – ca. 1965 („Ü 20“)
engagiert-idealistisch-teamfähig-sozialkompetent



Generationen-Konstellationen in der Polizei (NRW)

2015

„Baby-Boomer“ *ca. 1950 – ca. 1965 („Ü 50“)
engagiert-idealistisch-teamfähig-sozialkompetent

„Generation X“ *ca. 1965 – ca. 1980 („Ü 35“)
selbstsicher-skeptisch-individualistisch-ehrgeizig

„Generation Y“ *ca. 1980 – ca. 1995 („Ü 20“)
optimistisch-sinnorientiert-teamfähig-interkulturell



Thesen zur „Generation Y“

These 1

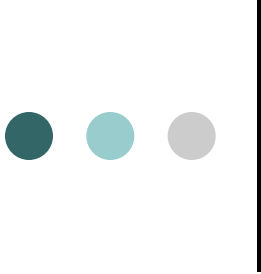
Die Grundhaltungen von „Generation Y“ und ihrer „Elterngeneration“ („Baby-Boomer“) erscheinen ähnlicher als die Grundhaltungen der „Baby-Boomer“ zu ihrer „Elterngeneration“ („45er“).



Thesen zur „Generation Y“

These 2

Das Ausmaß der Unterschiede in den Grundhaltungen von „Generation Y“ und Generation X erscheint ähnlich wie das Ausmaß der Unterschiede in den Grundhaltungen der „Baby-Boomer“ und der „68er Generation“.



Sind die polizeilichen „Baby-Boomer“, „X-er“ und „Y-er“ typische Vertreter ihrer Generationen?

„Mit 17% Zustimmung erreichen Behörden ... oder andere öffentliche ... Institutionen den höchsten Wert auf der Wunschliste der Arbeitgeber“

Generation Y. Das Selbstverständnis der Manager von morgen.
Trendstudie des Zukunftsinstituts für Signum International, 2013



Thesen zur „Generation Y“

These 3

Die polizeilichen „Yer“ könnten tendenziell eher als ihre polizeilichen Vorgängergenerationen „typische“ Vertreter ihrer Gesamtgeneration sein.



Haben sich die Kriterien für die Berufswahl „Polizei“ verändert?

„Vom Polizeiberuf wird ... erwartet, dass er abwechslungsreich und interessant ist (*1. Priorität*), aber gleichzeitig ein beruhigendes Maß an Sicherheit mit sich bringt (*2. Priorität*).“

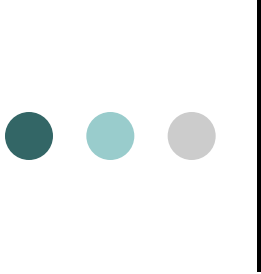
Birgit Rauber: *Beruf Polizist – Motive zur Berufswahl ...* (Empirische Untersuchung), **2013**



Haben sich die Kriterien für die Berufswahl „Polizei“ verändert?

„Insgesamt steht ... das Interesse an interessanten Tätigkeiten bei der Wahl des Berufes im Vordergrund (*1. Priorität*). Das wichtigste materielle „Motiv“ ist das der Sicherung des Einkommens und der Versorgung (*2. Priorität*), das allerdings insgesamt erst an zweiter Stelle steht.“

*Das Berufsbild des Polizeibeamten,
„Saarbrücker Gutachten“ S. 787f., 1975*



Hauptkriterien für die Berufswahl „Polizei“ 1975 – 2015

(Ergebnisse unterschiedlicher Studien)

- abwechslungsreiche Tätigkeit
- materielle Absicherung
- Kontakt mit Menschen



Thesen zur „Generation Y“

These 4

Die 40jährige Konstanz der Hauptmotive bei der Berufswahl „Polizei“ sprechen für einen generationsübergreifenden „gemeinsamen Nenner“ der polizeilichen „Baby-Boomer“, „Xer“ und „Yer“.

*„Generation Y, Generation X und Baby Boomer sind sich viel ähnlicher, als Arbeitgeber denken“
(Kienbaum Studie 2015)*



Thesen zur „Generation Y“

These 5

(Berufsbezogene) Einstellungen und Haltungen werden nicht nur durch die Generationszugehörigkeit, sondern vorrangig durch die *konkrete* Erziehung, das *konkrete* Herkunftsmilieu (vgl. Sinus-Milieustudie) und die individuelle Bildung geprägt.

Sie können sich im Rahmen der (beruflichen) Lebensphasen verändern.



**Verändern neue Generationen (als
Repräsentanten des
gesellschaftlichen Wandels)
die Polizei?**



Polizei und gesellschaftlicher Wandel

„Der gesellschaftliche Wandel vollzieht sich in einer Vielzahl von Formen und in allen sozialen Bereichen ... Der starke Technologisierungsprozess, die Verwissenschaftlichung des Lebens, die Ausdehnung der Ballungsräume, ...die ständige Ausweitung der Freizeit, das Ansteigen der Kriminalität, die weltweite Verdichtung des Kommunikationsnetzes, der erhöhte Einfluss der Massenmedien ... kennzeichnen die heutige Gesellschaft.“

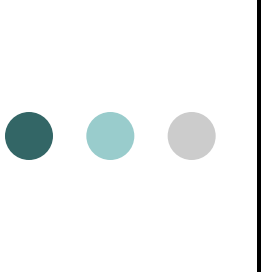
*Das Berufsbild des Polizeibeamten,
„Saarbrücker Gutachten“ **1975**, S. 1415*



Veränderungsbereitschaft in der Polizei

„Das interne Innovationspotential der Polizei ist nicht groß, aber die Bereitschaft zu induziertem Wandel ist vorhanden ...

*Das Berufsbild des Polizeibeamten,
„Saarbrücker Gutachten“ 1975, S. 1313 f.*



Wesentliche Entwicklungsprozesse in der (NRW-)Polizei 1945 - 2015

- Entmilitarisierung
- Professionalisierung des Umgangs mit gesellschaftlichem und politischem Protest
- Entwicklung des kooperativen Führungssystems
- Akademisierung der Polizeiausbildung
- Kommunale Vernetzung der (staatlichen) Polizeiarbeit
- Öffnung des „deutschen Männerberufs“ für Frauen und Migranten

Protagonisten der 1970er Reformjahre





Thesen zur „Generation Y“

These 6

Die wesentlichen Entwicklungsprozesse wurden (und werden) vorrangig extern initiiert – die Polizei hat sich dabei immer (wenn auch nicht immer sofort) als entwicklungsfähig und veränderungsbereit erwiesen.

„Reformer-Persönlichkeiten“ (im Sinne „Professionalisierung“ und „Bürgerpolizei“) fanden sich in allen Polizei-Generationen.



Grundhaltungen der „Generation Y“

„ ... wollen schnell Feedback und haben keine Angst vor Kritik ...

... sprechen Unzulänglichkeiten direkt an und teilen ihre Meinung und ihr Wissen mit ...

... sind sensibel für ethische Werte ...

Schirmer, Uwe u. a.: *Führung der Generation Y*.
Personalführung 4/2014, S. 25



Grundhaltungen der „Generation Y“

„ ... sind teamorientiert und suchen Gemeinschaft und Kooperation ...

... sehen Arbeit als wesentlichen Lebensbereich, der motivierend und sinnstiftend sein muss ...

... sind interkulturell aufgeschlossen ...“


Schirmer, Uwe u. a.: *Führung der Generation Y.*
Personalführung 4/2014, S. 25



Fazit

Wenn die „Y-er“ die ihr zugeschriebenen Eigenschaften und Verhaltensweisen in die Polizei einbringen, wird sich die Polizei intern und extern im Sinne Professionalisierung und Bürgerorientierung weiter entwickeln.

„Generation Y (Why) – you are welcome“



Generation Y in der Polizeipraxis – wer verändert wen?

Kontakt

LPD a. D. Udo Behrendes

Tel.: 02206 7363

Mail: behrendes@web.de