



POLIS

**POLIZEI UND ÖFFENTLICHKEIT:
LEHRE – INTENSIVIERUNG – SICHERHEIT**

KOMPETENZPROFIL
Kern- und Schlüsselkompetenzen
für PolizistInnen

Wien, 30.9.2015

Elisabeth Mayr, MA, Mag.^a Anna Schachner, MA
Dr.ⁱⁿ Katharina Miko, Mag. Michael Stadler-Vida
queraum. kultur- & sozialforschung
Giedenbacher Stadler-Vida OG
Obere Donaustraße 59/7a, 1020 Wien
Tel.: +43 1 958 09 11
E-mail: office@queraum.org
<http://www.queraum.org>

INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|----------|--|----|
| 1 | Einleitung | 3 |
| 2 | Definitionen und Begriffe | 4 |
| 3 | Methodisches Vorgehen | 5 |
| 3.1 | Qualitative und quantitative Daten | 5 |
| 3.2 | Datenanalyse | 7 |
| 4 | Die Kern- und Schlüsselkompetenzen | 9 |
| 4.1 | Polizeifachliche Kernkompetenz | 10 |
| 4.2 | Personale Kernkompetenz | 13 |
| 4.3 | Soziale-kommunikative Kernkompetenz | 14 |
| 4.4 | Wahrnehmungs- und Reflexionskompetenz | 17 |
| 4.5 | Situationsadäquate Handlungskompetenz | 18 |
| 5 | Nutzbarkeit des Kompetenzprofils und Ausblick | 20 |

1 EINLEITUNG

Im Rahmen des Projektes *POLIS - Polizei und Öffentlichkeit: Lehre – Intensivierung – Sicherheit* unterstützte das Projektteam die im Projekt Mitwirkenden der Sicherheitsakademie, Bereich polizeiliche Grundausbildung, bei der Weiterentwicklung des Kompetenztrainings für die polizeiliche Lehre und entwickelte hierfür das im Folgenden dargestellte Kompetenzprofil.

Ziel war es in einem ersten Schritt, die Erwartungen der Öffentlichkeit an PolizistInnen zu erheben und dieses Wissen für die Polizei nutzbar zu machen. Die Forschungsergebnisse aus dem Projekt POLIS sind äußerst relevant für die Weiterentwicklung der polizeilichen Lehre, da die Innensichtweise der Polizei mit der Außensichtweise der Öffentlichkeit auf polizeiliches Handeln verknüpft wird.

In der polizeilichen Grundausbildung und im Kompetenztraining sollen die angehenden PolizistInnen nicht nur das theoretische Wissen vermittelt bekommen, das sie brauchen, um im öffentlichen und im privaten Raum polizeilich adäquat agieren zu können, sondern sie müssen auch über Ressourcen verfügen, die sie dabei unterstützen, beispielsweise mit unterschiedlichen NutzerInnengruppen gut umgehen zu können. Neben der Kompetenzzuschreibung seitens der Polizei ist es daher wichtig, die Kompetenzzuschreibung seitens der Bevölkerung in ein Kompetenztraining zu inkludieren. Die Berufsbeschreibung umfasst damit ein komplexes System, bestehend aus unterschiedlichsten Kompetenzen, das auf der Innensicht und auch Außensicht auf die Polizei basiert. Darüber hinaus findet sich in dieser Berufsbeschreibung nicht nur das polizeiliche Handeln auf Grundlage von Gesetzen, sondern auch die explizite Rolle der Polizei als Menschenrechtsschutzorganisation. Ziel des vorliegenden Kompetenzprofils ist es, sowohl die Fähigkeiten, Fertigkeiten und das Wissen für polizeiliches Handeln auf Basis gesetzlicher Grundlagen, als auch die Fähigkeiten, Fertigkeiten und das Wissen für den Schutz der Menschenrechte gleichermaßen einzubinden.

Um als Polizistin/als Polizist im Berufsalltag adäquat reagieren und die eigenen Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und das Wissen einsetzen zu können, benötigt es ein Kompetenztraining, das nicht nur auf einer theoretischen Weiterentwicklung basiert, sondern ebenso empirische Ergebnisse und Erkenntnisse einflachtet. Hierfür arbeiteten die Verantwortlichen der polizeilichen Grundausbildung eng mit den SozialwissenschaftlerInnen des Projektes POLIS zusammen. Diese Kooperation vereint somit das Wissen der ExpertInnen zur polizeilichen Lehre mit der sozialwissenschaftlichen Komponente.

Grundlage für das Kompetenztraining bildet hierbei das Kompetenzprofil, ein Produkt, welches zentrale im Berufsalltag benötigte Kompetenzen einer Polizistin/eines Polizisten beschreibt.

2 DEFINITIONEN UND BEGRIFFE

Aufgrund der zunehmenden Leistungsanforderungen mit gleichzeitiger Flexibilitätssteigerung, werden Berufsbilder in der heutigen Gesellschaft komplexer und lassen klare und trennscharfe Berufsbeschreibungen verschwimmen. Zu fachspezifischen Kenntnissen und Qualifikationen kommen nun durch komplexe und dynamische Strukturen auch Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse hinzu, die Selbstorganisationsfähigkeiten, Ideale einer Person beziehungsweise einer Gruppe und Erfahrungen sowie Erkenntnisse, die non-formal oder informell angeeignet wurden, einschließen (vgl. Heyse 2009)¹. Diese Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse, welche in formalen, aber auch in non-formalen und informellen Settings erlernt werden können, werden im Begriff der Kompetenz gebündelt.

Der Begriff „Kompetenz“ ist vielschichtig und wird je nach Kontext und Disziplin sehr unterschiedlich definiert und begründet. In Anlehnung an das vom Bundesministerium für Inneres bereits verwendete Kompetenzmodell von Heyse et al. 2009 wird im Folgenden diese Begriffsdefinition verwendet:

„Kompetenzen werden von Wissen im engeren Sinne fundiert, durch Regeln, Werte und Normen konstituiert, durch Interiorisationsprozesse personalisiert, als Fähigkeiten disponiert, durch Erfahrungen konsolidiert und aufgrund von Willen realisiert. Kompetenzen sind Selbstorganisationsfähigkeiten. Sie sind die individuellen Voraussetzungen, sich in konkreten Situationen an veränderte Bedingungen anzupassen, eigene Verhaltensstrategien zu ändern und erfolgreich umzusetzen.“ (Heyse et al. 2009, XI)

In dieser Definition werden die Eckpfeiler des Kompetenzbegriffs auf den Punkt gebracht. Kompetenzen sind nicht nur Wissen und Kenntnisse, die durch formale Bildung oder Qualifikationen erlernt werden, sondern schließen Fähigkeiten und Fertigkeiten mit ein, die auch Regeln, Werte und Normen einer Gesellschaft inkludieren, die in konkreten Situationen und Interaktionsprozessen flexibel umgesetzt werden.

Diese veränderten Anforderung aufgrund der Flexibilitätssteigerung und dynamischer Strukturen in der Berufswelt sind auch im Berufsbild der PolizistInnen spürbar und verlangen nach einer Berufsbeschreibung, die den Ansprüchen des neuen Kompetenzmodells gerecht wird. Auch der Beruf der Polizistin/des Polizisten beruht nicht nur auf Wissen und Kenntnissen, die durch formale Qualifikationen erlernt werden, sondern inkludiert insbesondere Regeln, Werte sowie Normen der Gesellschaft und die Fähigkeiten sowie Fertigkeiten, eigenverantwortlich, selbstorganisiert und flexibel im gesellschaftlichen Umfeld zu handeln.

Das vorliegende Kompetenzprofil für PolizistInnen trägt der komplexen Berufsbeschreibung Rechnung und bietet – basierend auf qualitativem und quantitativem Datenmaterial, das die Innensicht und Außensicht auf das Berufsbild widerspiegelt – eine Sammlung der Kompetenzen, d.h. Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen, welche PolizistInnen erfüllen sollten, um auf die Anforderungen der polizeilichen Tätigkeit optimal vorbereitet zu sein.

Eine Neuausrichtung der polizeilichen Lehre an das vorliegende Kompetenzprofil ist insofern sinnvoll, als dieses an den Standard des europäischen Qualifizierungsrahmens und an das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung anschließt, wobei Qualifizierungen in Lernergebnissen für die polizeiliche Lehre formuliert werden, welche sich auf Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen beziehen. Alle Kompetenzen sind daher in diesem Kompetenzprofil als Lernergebnisse formuliert.

1 Heyse, V. et al. 2009.

3 METHODISCHES VORGEHEN

Das Kompetenzprofil steht am Ende eines Erhebungs- und Auswertungsprozesses, der sich immer wieder an den Zuschreibungen, mit denen PolizistInnen konfrontiert sind, orientiert. Es gibt unterschiedliche Anforderungen an das polizeiliche Handeln im öffentlichen und im privaten Raum und PolizistInnen müssen auf diese im beruflichen Alltag angemessen reagieren können. Können sie dies nicht, kann dies bei PolizistInnen zu Frustrationen mit der eigenen professionellen Rolle führen und auf der Seite der Bevölkerung möglicherweise einen Vertrauensverlust in die Tätigkeit der Polizei zur Folge haben.

Das vorliegende Kompetenzprofil gibt einen Überblick darüber, welche Kompetenzen PolizistInnen hinsichtlich des professionellen und rechtskonformen Handelns im öffentlichen und im privaten Raum zugeschrieben werden. Für die Analyse dieser Kompetenzen wurde auf bereits bestehendes sowie selbst erhobenes qualitatives und quantitatives Datenmaterial zurückgegriffen. Um die unterschiedlichen Anforderungen an die Polizei in die Entwicklung des Kompetenzprofils einzubinden, wurde auf unterschiedliche quantitativen und qualitativen Daten zurückgegriffen.

3.1 QUALITATIVE UND QUANTITATIVE DATEN

Um die unterschiedlichen Anforderungen an die Polizei in die Entwicklung des Kompetenzprofils einzubinden, wurden unterschiedliche quantitative und qualitative Daten zur Analyse herangezogen.

Im Folgenden nimmt das Projektteam eine Differenzierung der Daten nach der „Innensicht“ und nach der „Außensicht“ auf polizeiliches Handeln vor. Während die Analyse der Innensicht auf polizeiliches Handeln auf quantitativem und qualitativem Datenmaterial fußt, wurde für die Analyse der Außensicht auf polizeiliches Handeln ausschließlich qualitatives Datenmaterial herangezogen. Die Unterscheidung nach Innen- und Außensicht auf polizeiliches Handeln ist für die Verknüpfung der Daten und die Auswertung wichtig, da bei der Erstellung des Kompetenzprofils diese beiden Zugänge gleichermaßen berücksichtigt wurden.

Die **Innensicht auf polizeiliches Handeln** wurde durch Datenmaterial repräsentiert, das die polizei-internen Ansprüche und Anforderungen an polizei-adäquates Handeln darstellt und ließ Rückschlüsse auf jene Kompetenzen zu, die die PolizistInnen selbst für erforderlich halten, um bestmöglich für den polizeilichen Alltag vorbereitet zu sein.

Die **Außensicht auf polizeiliches Handeln** wurde aus dem Datenmaterial abstrahiert, das im Zuge von Fokusgruppenbefragungen und Interviews mit der Bevölkerung entstanden ist. Aus diesem Datenmaterial wurden jene Kompetenzen analysiert, die PolizistInnen seitens der Bevölkerung bzw. von polizei-externen Personen zugeschrieben werden. Über diese Kompetenzen sollen PolizistInnen also der Außensicht nach verfügen, um polizei-adäquat agieren zu können. Da PolizistInnen vorwiegend mit polizei-externen Personen zu tun haben, ist gerade die Einbindung der Kompetenzzuschreibungen seitens der Bevölkerung in ein Kompetenzprofil unumgänglich.

Das Datenmaterial zur Analyse der Außensicht auf polizeiliches Handeln entstand im Zuge der beiden Sicherheitsforschungsprojekte PARSIFAL und POLIS.

Das Projekt „PARSIFAL – Partizipative Sicherheitsforschung in Ausbildung und Lehre in Österreich“ wurde im Sicherheitsforschungs-Förderprogramm KIRAS vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie beauftragt und verband empirische Erhebungen im Bereich der subjektiven Sicherheit mit der Implementierung der Ergebnisse in die polizeiliche Lehre. Das Forschungsbüro *queraum. kultur- und sozialforschung* führte dieses Projekt gemeinsam mit dem Bundesministerium für Inneres, dem Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie und der Fachhochschule Wiener Neustadt durch.

Das Projekt „POLIS – Polizei und Öffentlichkeit: Lehre – Intensivierung – Sicherheit“ wurde ebenfalls im Sicherheitsforschungs-Förderprogramm KIRAS vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie beauftragt und zielt darauf ab, die Ergebnisse aus dem Projekt PARSIFAL weiterzuverwenden und für die bereits beforschten Orte in Österreich Lösungs- und Zuständigkeitsstrategien für Sicherheitsprobleme zu entwickeln. *queraum. kultur- und sozialforschung* führte dieses Projekt gemeinsam mit dem Bundesministerium für Inneres, dem Kompetenzzentrum für empirische Forschungsmethoden der Wirtschaftsuniversität Wien und dem Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie durch.

Einzigartig ist bei dem für die Analyse herangezogenen Datenmaterial, dass dieses im Zuge von Sicherheitsforschungsprojekten entstand, bei denen das „polizeiliche Handeln“ nicht primär im Erhebungsfokus stand. Nichtsdestotrotz äußerten die Befragten in den meisten Fällen ihre persönliche Wahrnehmung zu Sicherheitsproblemen an bestimmten Orten und in weiterer Folge auch häufig, welche polizeilichen Interventionen bzw. welches polizeiliche Handeln sie sich in dieser spezifischen Situation wünschen würden.

Folgende Daten und Dokumente wurden für die Analyse verwendet:

Innensicht auf polizeiliches Handeln:

- **BM.I Forschungsbericht KEMP**, Mag. Michaela Forstik (SIAK/ZGA) 2014. Diese quantitative Studie wurde herangezogen, um die Innensicht der Polizei zu den wichtigsten polizeilichen Kompetenzen abzubilden.
Der quantitative Forschungsbericht hat die Daten in zwei Phasen und zwei Befragungsgruppen zusammengetragen. Zum einen Phase 1, das Anforderungsprofil aus Sicht der PraktikerInnen und MentorInnen, sowie Phase 2, das Anforderungsprofil aus Sicht der MitarbeiterInnen des BM.I.
Im Gegensatz zum qualitativen Design der Befragung in der Bevölkerung im Projekt POLIS wurde in der quantitativen Studie mit einem bereits vorgefertigten Kompetenzprofil gearbeitet (Heyse/ Rosenstiel Modell, vgl. Heyse, V.; Erpenbeck, J, 2007)².
- **Leitbild zur modernen Polizeiausbildung**: Sicher mit Bildung. Perspektiven. Werte. Kompetenzen vom Bundesministerium für Inneres, Sicherheitsakademie.
In diesem Leitbild werden in insgesamt 17 Abschnitten die Ansprüche an die österreichische Polizei, aus Sicht von PolizistInnen und polizeiinternen ProfessionistInnen, formuliert und in Bezug zur Ausbildung gesetzt.
Lehrplan zur Grundausbildung: Sicher mit Bildung. Perspektiven. Werte. Kompetenzen vom Bundesministerium für Inneres, Sicherheitsakademie. Ausgabe 2012.

2 Heyse, V.; Erpenbeck, 2007.

Außensicht auf polizeiliches Handeln:

- **Transkripte** der Interviews mit einem Gewerbetreibenden aus Villach, mit einem Sozialarbeiter aus Innsbruck, mit einer Mitarbeiterin der Magistratsabteilung 19 – Architektur und Stadtgestaltung, mit einer Klientin von Streetwork Wels und mit Jugendlichen, die den Jakominiplatz nutzen (Projekt PARSIFAL).
- **Wissenschaftlicher Endbericht** zum Projekt PARSIFAL.
- **Transkripte** der vignettenbasierten Fokusgruppenbefragung zum Wiener Schwedenplatz, zu ausgewählten Orten in Wels, zu Traiskirchen, zum Rudolfskai in Salzburg, zum Rapolidipark in Innsbruck und zum Jakominiplatz in Graz (Projekt POLIS).

3.2 DATENANALYSE

In einem ersten Analyseschritt wurden die Daten vom ForscherInnenteam offen kodiert. Beim offenen Kodieren wird aus der Strukturierung des Datenmaterials eine Theorie entwickelt. Im Zuge dieser Strukturierung werden die Daten untersucht, miteinander verglichen, konzeptualisiert und kategorisiert.

Durch diese Vorgehensweise erhält man einen guten Überblick über das gesamte Material und die darin vorkommenden Themen. Dabei ging das ForscherInnenteam Zeile für Zeile vor und entwickelte Codes, die fortlaufend umbenannt, neu strukturiert und geordnet wurden.

Das Projektteam ging so vor, dass die Analyse der zentralen Kernkompetenzen, über die PolizistInnen verfügen sollten, im Vordergrund stand. Dabei wurde themenzentriert analysiert und die Kategorien wurden fortlaufend neu geordnet, bis am Ende des Prozesses drei Kern-Kategorien und zwei Schlüsselkategorien standen.

Dabei entsteht eine große Anzahl an Codes, die in einem weiteren Schritt nach Kompetenzen geordnet wurden. Für die Analyse des Datenmaterials entschied sich das ForscherInnenteam für die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2003)³, da diese besonders gut geeignet ist, um große Textmengen systematisch zu bearbeiten und die Einstellungen von Personen zu bestimmten Themen zu erheben. Die Analyse zielte hierbei auf die Beforschung der Kernaussagen zu den Anforderungen an polizeiliches Handeln (Innen- und Außensicht) ab.

Eine Verschränkung der unterschiedlichen Daten bedeutete, dass am Ende der Analyse Kernkompetenzen und Schlüsselkompetenzen entwickelt werden konnten, die sowohl die polizeiinternen Anforderungen an das Handeln im öffentlichen und privaten Raum (quantitative und qualitative Daten), als auch die polizeiexternen Anforderungen an polizeiliches Handeln (qualitative Daten) repräsentierten.

Die Kern- und Schlüsselkompetenzen wurden im Analyseprozess nach Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissensbeständen, die aus dem empirischen Material analysiert wurden, strukturiert und als Lernergebnisse für die polizeiliche Lehre formuliert.

Die Kombination von qualitativen und quantitativen Daten ist hier besonders gewinnbringend, da bei der qualitativen Studie ein offener Zugang gewählt wurde und die Kompetenzen hier direkt aus Sicht der Bevölkerung und in ihrer Sprachverwendung zu Tage kommen. Gleichzeitig ist dieses Vorgehen auch eine Überprüfung des

3 Mayring, P., 2010.

quantitativen KompetenzAtlas⁴, da in einem offenen Zugang bzw. in der Verwendung der dadurch erhobenen Daten auch Kompetenzen genannt wurden, die in den quantitativen Daten noch keine Berücksichtigung gefunden hatten.

Der Großteil des Datenmaterials setzt sich aus Interviewtranskripten und Transkripten der vignettenbasierten Fokusgruppenbefragungen aus den Projekten PARSIFAL und POLIS zusammen. Dies ist insofern erwähnenswert, da das analysierte Datenmaterial nicht auf der expliziten Frage nach polizeilichem Handeln und den Kompetenzen, die diesem zugeschrieben werden, beruht, sondern einen Einblick gibt, welche Situationen von den befragten Personen als erwähnenswert im Zusammenhang mit „subjektiver Sicherheit“ erscheinen. Die Narrationen der Personen verdeutlichen, welche Erwartungshaltungen an spezifische Situationen geknüpft werden und sind aufschlussreich hinsichtlich der benötigten Kompetenzen, welche PolizistInnen hinsichtlich ihres professionellen Handelns zugeschrieben werden.

Ziel einer Verknüpfung der qualitativen und der quantitativen Daten ist die Gegenüberstellung der Anforderungen und Wünsche an polizeiliches Handeln aus Sicht der Bevölkerung und der Anforderungen und Wünsche an das polizeiliche Handeln aus Sicht der PolizistInnen. So können Schlüsse in Hinblick auf die zentralen polizeilichen Kompetenzen gezogen werden, ohne dabei die Relevanz der Innen- und der Außensicht außer Acht zu lassen.

Bedeutend für die Erstellung des vorliegenden Kompetenzprofils war außerdem, dass die Verknüpfung der qualitativen und der quantitativen Daten nicht entkoppelt von der polizeilichen Realität passierte. Damit das Kompetenzprofil für die Weiterentwicklung der polizeilichen Lehre anwendbar ist und sich an einer polizeilichen Realität orientiert, führte das sozialwissenschaftliche Forscherinnenteam insgesamt vier Austauschtreffen mit Thomas Schlesinger, MA (Leiter des Zentrums für Grundausbildung), Mag. Andreas Nagl, Hannes Langer, B.A. (Kompetenzentwicklungs-Management-Programm) und Mag.^a Anna Schachner, MA, Expertin zur Kompetenzentwicklung im Bereich der Erwachsenenbildung, durch. Diese Austauschtreffen mit dem polizeilichen Expertenteam waren auch notwendig, damit dieses die rechtlichen Anforderungen an die PolizistInnen und die Expertise für den polizeilichen Alltag hierzu in die polizeifachliche Kernkompetenz einbringen konnte.

Durch diese Treffen kann sichergestellt werden, dass das wissenschaftlich fundierte Kompetenzprofil polizeilich relevante Themenbereiche beinhaltet, die für die Weiterentwicklung der polizeilichen Lehre nicht außer Acht gelassen werden dürfen.

4 Heyse, V. et al., 2009.

4 DIE KERN- UND SCHLÜSSELKOMPETENZEN

In diesem Kapitel werden die Kompetenzen, die in der polizeilichen Grundausbildung gelehrt und gestärkt werden sollen, detailliert beschrieben.

Kompetenzen werden, wie bereits erläutert, als durch Wissensvermittlung erlernbar oder auch durch Auseinandersetzung mit der Umwelt erfahrbar angesehen. Die durch die polizeiliche Lehre erlernten Kernkompetenzen sollen den PolizistInnen den Schlüssel in die Hand geben, um unterschiedliche Situationen adäquat, strategisch, rechtskonform und zielgerichtet bewältigen zu können. Mit Hilfe der Kern- und Schlüsselkompetenzen gelingt es den PolizistInnen, sich den durch die Gesellschaft und Politik ständig veränderten Herausforderungen anzupassen.

Auf Basis der Analysen und Recherchen wurden die gesammelten Kompetenzen unter Kern- und Schlüsselkompetenzen subsumiert:

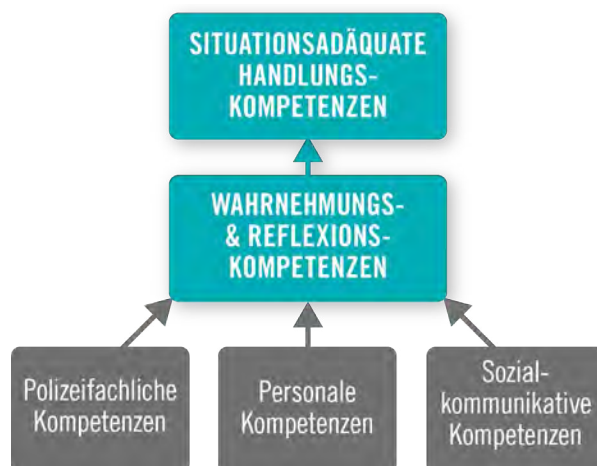
„**Kernkompetenzen**“ fassen die Summe der Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissensbestände zusammen, welche Personen in ihrem beruflichen Handeln benötigen. Unter „**Schlüsselkompetenzen**“ verstehen wir jene Kompetenzen, welche den Schlüssel für ein situationsbezogenes sowie situationssensibles Verstehen, Reflektieren und Umsetzen der Kernkompetenzen darstellen.

Die Analyse des Datenmaterials ergab, dass sich das Kompetenzprofil einer Polizistin/eines Polizisten aus drei Kernkompetenzen (polizeifachliche, personale und sozial-kommunikative Kompetenzen) und zwei Schlüsselkompetenzen (Wahrnehmungs- & Reflexionskompetenzen sowie situationsadäquate Handlungskompetenzen) zusammensetzt. Dabei zeigte sich, dass die drei Kernkompetenzen die Grundlage für die Wahrnehmungs- & Reflexionskompetenzen bilden, durch die wiederum ein situationsadäquates Handeln möglich wird.

Die Summe dieser drei Kernkompetenzen ermöglicht es, die Schlüsselkompetenzen des polizeilichen Handelns umsetzen zu können. Kernkompetenzen sind damit das Wissen sowie Können im Kontext des Berufes und Schlüsselkompetenzen ermöglichen schließlich das **kompetente Handeln als PolizistIn mit diesem Wissen und Können**.

Folgende Abbildung gibt einen ersten Überblick zum Wirkungszusammenhang der Kern- und Schlüsselkompetenzen:

Grafik: Schachner, Anna; Mayr, Elisabeth 2015: Infografik zum Kompetenzprofil. Unveröffentlichter Endbericht zum Projekt POLIS. Wien



Dieses Modell ergänzt bzw. erweitert somit das Kompetenzmodell nach Heyse et al. (KODE – Kompetenz-Diagnostik und -Entwicklung). Während Heyse in seinem KompetenzAtlas vier Kompetenzgruppen (hier Kernkompetenzen genannt) unterscheidet, erweitert das vorliegende Modell dieses um Schlüsselkompetenzen. Heyse sieht die Kompetenzgruppen „Sozial-kommunikative Kompetenz“, „Fach- und Methodenkompetenz“, „Personale Kompetenz“ und „Aktivitäts- und Handlungskompetenz“ als zentrale Bereiche der komplexen und ineinander verwobenen Kompetenzstruktur (vgl. Heyse et al. 2009)⁵. In dem vorliegenden Modell werden ebenso „Personale Kompetenz“, „Fachliche Kompetenz“ und „Sozial-kommunikative Kompetenz“ als wichtige Kernkompetenzen angesehen, die PolizistInnen benötigen. Die „Aktivitäts- und Handlungskompetenz“ wird jedoch als „Situationsadäquate Handlungskompetenz“ als Schlüsselkompetenz beschrieben, da diese das Vorhandensein der drei anderen Kernkompetenzen voraussetzt und den Schlüssel für ein situationsbezogenes sowie situationsensible Verstehen und Umsetzen von Kompetenzen darstellt.

Ergänzt wird das Modell von Heyse et al. schließlich um eine weitere Schlüsselkompetenz: die „Wahrnehmungs- und Reflexionskompetenz“. Diese Kompetenz ist die Grundlage dafür, dass PolizistInnen reagieren können. Um in einer Situation adäquat handeln zu können, müssen PolizistInnen eine spezifische Situation (zeit- und ortgebunden) samt den involvierten AkteurInnen umfassend wahrnehmen und reflektieren können.

Im Folgenden werden zuerst die Kernkompetenzen und schließlich die Schlüsselkompetenzen, die die Kernkompetenzen subsumieren, dargestellt.

Hervorzuheben ist, dass die Kernkompetenzen niemals vollkommen trennscharf voneinander betrachtet und beschrieben werden können. Überschneidungen und Graubereiche können, wie auch im realen Einsatz der Kompetenzen im Beruf, nicht vermieden werden. Dies ist somit auch nicht Ziel der Ausführungen. Vielmehr soll durch die Beschreibung des Kompetenzmodells ein Gesamtbild entstehen, welches den Beruf der Polizistin/des Polizisten in dessen Komplexität und Facettenreichtum widerspiegelt und analytisch greifbar macht.

4.1 POLIZEIFACHLICHE KERNKOMPETENZ

Die polizeifachliche Kernkompetenz als eine der drei Kernkompetenzen umfasst fachlich-theoretisches und fachlich-methodisches Wissen sowie die Fähigkeiten und Fertigkeiten, polizeifachliches Wissen selbstorganisiert anzueignen und umzusetzen.

Fachliche Kompetenzen sind deutlich dem Beruf der Polizistin/des Polizisten zuzuschreiben und können überwiegend nicht für andere Berufsbilder gelten – im Gegensatz zu den zwei anderen Kernkompetenzen. Damit umfasst die polizeifachliche Kernkompetenz berufstypisches Können und Wissen und ist damit wichtige Grundlage für die weitere und nachhaltige Vertiefung in den Beruf der Polizistin/des Polizisten.

5 Heyse, V. et al., 2009.

„Das Konzept der österreichischen Bildungsstandards setzt einen besonderen Schwerpunkt auf den Erwerb grundlegender fachlicher Kompetenzen als Voraussetzung nachhaltigen und lebenslangen Lernens. ... (Es) unterscheidet zwischen den beschriebenen (allgemeinen) Kompetenzen und grundlegenden fachbezogenen Kompetenzen, die wesentliche inhaltliche Bereiche eines Gegenstands abdecken und somit für den weiteren Kompetenzaufbau entscheidend sind.“ (Bifie, Departments Bildungsstandards & Internationale Assessments 2015)⁶

Als wichtigen Eckpfeiler für die polizeiliche Lehre schließt die fachliche Kernkompetenz insbesondere das rechtliche Wissen mit ein und soll ein systematisch-methodisches Vorgehen und sozial-politisches Verständnis der Polizei inkludieren. Organisationsfähigkeit und Dokumentationsfertigkeit sind hierbei weitere wichtige Aspekte, die die polizeifachliche Kernkompetenz einbezieht.⁷

Kern dieser Kompetenzen ist, das Können und Wissen zu vermitteln, wie fachspezifische Methoden, Verfahren, Techniken und Ausdrücke im polizeilichen Kontext angewendet werden können.

Beschreibung der Teilkompetenzen:

| Kenntnisse (Wissen) |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn weiß über den Auftrag, die Rechte und Würde aller Menschen zu schützen und die Verpflichtung, die Rechte und Würde aller Menschen zu respektieren, Bescheid. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn kennt unterschiedliche Befragungstechniken und Möglichkeiten der Kontrollen in polizeilichen Anlassfällen. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn kennt die gesetzliche Grundlage für polizeiliches Einschreiten. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn kennt Methoden, damit bei polizeilichen Interventionen so wenig wie möglich in die Grundrechte der Menschen eingegriffen wird. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn weiß über die mediale Konstruktion von subjektiver Sicherheit/Unsicherheit Bescheid und kann diese nachvollziehbar erläutern. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn weiß, an welche Stelle er/sie MedienvertreterInnen verweisen muss, damit diese spezifische Informationen erhalten. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn weiß, dass das eigene Auftreten und jede polizeiliche Handlung von der Bevölkerung wahrgenommen sowie reflektiert und als Referenz zur Meinungsbildung herangezogen wird. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn kennt die rechtliche Handhabe in Hinblick auf Disorder-Phänomene, wie zum Beispiel herumliegenden Abfall, verwahrloste Parks und Wohngebiete, öffentlicher Alkoholkonsum und marginalisierte Personengruppen. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn weiß, dass es regionale Unterschiede zur rechtlichen Handhabe hinsichtlich Disorder-Phänomenen gibt. |

6 <https://www.bifie.at/node/49>, eingesehen am 30.7.2015.

7 Zudem sind in der Darstellung der „Learning Outcomes“ der polizeifachlichen Kernkompetenz auch die Teilkompetenzen „Fachwissen (F)“, „Systemtisch-methodisches Vorgehen (F/A)“ und „Fachübergreifende Kenntnisse (F)“ des Bereichs „Fach- und Methodenkompetenz“ des KODE-Kompetenzatlasses von Heyse inkludiert (Gewichtung orientiert an BM.I Forschungsbericht KEMP, 2014).

- Der/die PolizistIn weiß, dass es wichtig ist, auf Fragen der Bevölkerung (per Telefon, per Mail oder im persönlichen Gespräch) kompetent zu reagieren.
- Der/die PolizistIn kann zwischen polizeilich relevanten und den polizeilich nicht relevanten Aufgabenbereichen unterscheiden.
- Der/die PolizistIn weiß, dass es wichtig ist, die Bevölkerung in allen Belangen zu unterstützen, nicht nur in den polizeilich relevanten Bereichen.
- Der/die PolizistIn kennt die zentralen Einrichtungen und Institutionen an bestimmten Orten und weiß, in welchen Bereichen diese spezialisiert sind.
- Der/die PolizistIn weiß darüber Bescheid, welche Faktoren das subjektive Sicherheitsempfinden der Bevölkerung positiv bzw. negativ beeinflussen können.
- Der/die PolizistIn weiß, was urbane Kompetenz bedeutet und kann diese Kompetenzen abrufen und einsetzen.
- Der/die PolizistIn kennt Techniken, um das eigene Denken und Handeln zu reflektieren.
- Der/die PolizistIn weiß, welche Schwerpunkte bei der Dokumentation von polizeilichem Einschreiten gesetzt werden müssen.

Fertigkeiten und Fähigkeiten (Können)

- Der/die PolizistIn kann gesetzeskonform in Situationen vorgehen und danach amtshandeln.
- Der/die PolizistIn ist fähig, den Anspruch von der Bevölkerung an die Polizei, auch bürgernahe zu sein, wahrzunehmen und diesen in das eigene polizeiliche Handeln zu integrieren. Dieser Anspruch bezieht sich vor allem auf Anliegen, die nicht primär im polizeilichen Aufgabengebiet liegen.
- Der/die PolizistIn kann für das eigene, polizeiliche Handeln Verantwortung übernehmen.
- Der/die PolizistIn ist fähig, Gespräche zwischen unterschiedlichen NutzerInnengruppen zur Unterstützung in Aushandlungsprozessen, zu forcieren.
- Der/die PolizistIn ist fähig, den Zugang der Bevölkerung zu noch isolierten Personengruppen zu erleichtern.
- Der/die PolizistIn kann die Zusammenarbeit mit MedienvertreterInnen als Teil der polizeilichen Öffentlichkeitsarbeit wahrnehmen.
- Der/die PolizistIn kann Interessierten das eigene, polizeiliche Handeln transparent und nachvollziehbar erläutern.
- Der/die PolizistIn ist fähig, wenn dies gewünscht und notwendig ist, die Tätigkeiten anderer ProfessionistInnen zu unterstützen.

4.2 PERSONALE KERNKOMPETENZ

Die Kernkompetenz, welche **personale Kompetenzen** umfasst, beinhaltet jene Kompetenzen (Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen) einer Polizistin/eines Polizisten, die sich auf die notwendigen individuellen Werthaltungen sowie Einstellungen in Hinblick auf die Gesellschaft und die eigene Arbeit beziehen. Damit können personale Kompetenzen als Softskills, fachliche Kompetenzen hingegen als Hardskills beschrieben werden.

Es handelt sich dabei um Eigenschaften und Stärken einer Person, die zwar nicht nur in der Erwerbsarbeit Bedeutung haben, die sich aber auf das Selbst- und Rollenbild einer Polizistin/eines Polizisten beziehen. Dabei handelt es sich um die Identifikation einer Polizistin/eines Polizisten mit von außen zugeschriebenen und zugewiesenen Kompetenzen und die Bereitschaft, diese reflektiert in das eigene Berufsbild einzubetten und vor allem weiterzuentwickeln.⁸

Beschreibung der Teilkompetenzen:

| Kenntnisse (Wissen) |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kennt das Leitbild zur modernen Polizeiarbeit. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn weiß, dass für die Anwendung von moderner Polizeiarbeit Aus- und Weiterbildungen notwendig sind und er/sie ist bereit, diese in Anspruch zu nehmen. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn weiß, dass die Organisation Polizei eine bürgernahe Menschenrechtsschutzorganisation ist. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn weiß, dass PolizistInnen manchmal nur wenig Respekt entgegengebracht wird und sie auch oft mit Anfeindungen konfrontiert werden. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kennt Kritikpunkte, mit denen PolizistInnen häufig konfrontiert werden. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn weiß, dass jede polizeiliche Handlung von anderen Personen aktiv wahrgenommen wird. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kennt Strategien, um im dynamischen und komplexen Polizeialltag selbstorganisiert und kompetent zu bewältigen. |
| Fertigkeiten und Fähigkeiten (Können) |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn ist fähig, eigenverantwortlich zu handeln. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kann sich mit der Rolle der Polizistin/des Polizisten identifizieren und ist fähig, diese mit der Rolle als Privatperson in Einklang zu bringen. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kann die Leitsätze des Berufsbildes in der polizeilichen Arbeit anwenden. |

8 In der Darstellung der „Learning Outcomes“ der personalen Kernkompetenz sind die folgenden Teilkompetenzen der Bereiche „Personale Kompetenz“, „Aktivitäts- und Handlungskompetenz“ und „Sozial-kommunikative Kompetenz“ des KODE-Kompetenzatlassen enthalten: Zuverlässigkeit (P/F), Glaubwürdigkeit (P), Eigenverantwortung (P), Loyalität (P), Normativ-ethische Einstellung (P), Pflichtgefühl (S/F), Lernbereitschaft (P/F), Selbstmanagement (P/A), Humor (P/S), Beharrlichkeit (A/F), Optimismus (A/S), Entscheidungsfähigkeit (A/P), Integrationsfähigkeit (S/P), Dialogfähigkeit, Kundenorientierung (S/P), Gewissenhaftigkeit (S/F), Folgebewusstsein (F/S) (Gewichtung orientiert an BM.I Forschungsbericht KEMP, 2014).

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn ist fähig, auf Augenhöhe mit der Bevölkerung zu kommunizieren und deren Anliegen ernst zu nehmen. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn ist fähig, im Umgang mit Anderen achtsam und glaubwürdig zu agieren. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn kann das eigene Handeln rollenauthentisch und transparent gestalten. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn kann stressresistent und flexibel auf diverse Anliegen der Bevölkerung reagieren, auch wenn diese nicht im polizeilichen Aufgabenbereich liegen. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn ist fähig, tolerant und respektvoll auf die individuelle Meinung einer anderen Person zu reagieren. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn ist fähig, das eigene Handeln zu reflektieren, Erfolge wertzuschätzen und Misserfolge analytisch zu betrachten. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn ist fähig, sich mit den moralischen Wertvorstellungen hinsichtlich des polizeilichen Handelns zu identifizieren. |

4.3 SOZIALE-KOMMUNIKATIVE KERNKOMPETENZ

Die **sozial-kommunikative Kernkompetenz** umfasst weitere (neben den personenbezogenen Kompetenzen) sogenannte Softskills, welche PolizistInnen in ihrer Arbeit benötigen, um adäquat handeln zu können.

Unter dieser Kompetenz wird zusammengefasst, dass PolizistInnen über die Kompetenz verfügen, kommunikativ mit anderen zu agieren und sich wertschätzend und respektvoll mit diesen auseinanderzusetzen. Die PolizistInnen orientieren ihr Verhalten entlang der Gruppen, mit denen sie arbeiten, und achten dabei auf die sozialen Beziehungen. Damit ist die sozial-kommunikative Kompetenz nicht nur auf die Person bezogen, sondern immer auch im Wechselverhältnis zu einem oder mehreren Gegenüber zu verstehen. Das Erlernen von sozial-kommunikativen Kompetenzen kann daher stets nur im Umfeld mit anderen gelingen und geübt werden. In der sozial-kommunikativen Kernkompetenz müssen die eigenen Handlungen und die eigene Rolle als Polizistin bzw. als Polizist (personale Kernkompetenz) im Zuge einer Interaktion mit den Handlungen, Zielen und Vorstellungen eines Gegenübers oder einer Gruppe verknüpft werden (sozial-kommunikative Kernkompetenz)⁹.

Ein wesentlicher Bereich der sozial-kommunikativen Kernkompetenz ist das Wissen zu unterschiedlichen „Achsen der Ungleichheit“ (Alter, Geschlecht, Ethnie, Behinderung, sexuelle Orientierung, etc.). Damit PolizistInnen auf diese „Achsen der Ungleichheit“ entlang ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten adäquat reagieren können, benötigen sie Kompetenzen im Diversity-Management. Dabei wird Diversity in seiner ganzen Breite verstanden, was bedeutet, dass die Ausdifferenzierung auf Basis von Alter, Geschlecht, Ethnie etc. womöglich nicht ausreichend ist und Diversity auch die unterschiedlichen Sichtweisen und Bedürfnisse diverser NutzerInnengruppen an spezifischen Orten bedeutet.

9 In der Darstellung der „Learning Outcomes“ der sozial-kommunikativen Kernkompetenz sind folgende Teilkompetenzen der Bereiche „Sozial-kommunikative Kompetenz“, „Personale Kompetenz“ und „Aktivitäts- und Handlungskompetenz“ des KODE-Kompetenzatlassen enthalten: Kommunikationsfähigkeit (S), Teamfähigkeit (S/P), Kooperationsfähigkeit (S), Delegieren (P/S), Schlagfertigkeit (A/S), Sprachgewandtheit (S/F), Beziehungsmanagement (S), Ganzheitliches Denken (P/F), Hilfsbereitschaft (P/S), Soziales Engagement (A/S), Verständnisbereitschaft (S/F) (Gewichtung orientiert an BM.I Forschungsbericht KEMP, 2014).

Beschreibung der Teilkompetenzen:

| Kenntnisse (Wissen) |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn weiß über die unterschiedlichen gruppenspezifischen Prozesse Bescheid. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn weiß über unterschiedliche Sprachstile und Ausdrucksformen einer Region/einer Subkultur Bescheid. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kennt die Kriterien von aktivem Zuhören und setzt diese im Polizeialltag ein. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn weiß über die soziokulturellen Probleme der Gesellschaft Bescheid und kann, wenn er/sie mit Fragen hierzu konfrontiert wird, diesen mit reflektierten und adäquaten Antworten begegnen. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kennt gesetzeskonforme Einschreitmethode, die ein gendersensibles, kultur- und herkunftssensibles Vorgehen ermöglichen und weiß diese anzuwenden. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kennt die Merkmale urbaner Kompetenz (Wahrnehmung, Aushandlung und Akzeptanz von Unterschiedlichkeiten an bestimmten Orten) und kann auf diese im polizeilichen Alltag reagieren. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn weiß über die Besonderheiten bestimmter Plätze und über die Personengruppen, die diese Plätze nutzen, Bescheid. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die Polizistin weiß, dass der oft ablehnenden Haltung von marginalisierten Personengruppen gegenüber PolizistInnen meist schlechte Erfahrungen mit der Polizei in der Vergangenheit zugrunde liegen. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn weiß in der Theorie über Netzwerkbildung und dessen Mehrwert Bescheid. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn weiß über das Unterstützungsangebot anderer Professionsbereiche, wie beispielsweise Notschlafstellen, Anlaufstellen für Substitutionstherapien, Frauenhäuser oder Beratungszentren, Bescheid. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn weiß, wo und wie er/sie Unterstützung bei Überforderung in der Kommunikation mit bestimmten Personengruppen anfordern kann. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kennt die zentralen Kommunikationsregeln und setzt diese im polizeilichen Handeln ein. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kennt die zentralen Techniken des gesprächsgenerierenden Nachfragens und setzt diese aktiv im polizeilichen Handeln ein. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn weiß, dass enttäuschende Erfahrungen mit der Polizei häufig auf einem Mangel oder einem Defizit an Kommunikationsleistung beruhen. |
| Fertigkeiten und Fähigkeiten (Können) |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn ist fähig, im Team zu arbeiten und kann auf KollegInnen und Kollegen wertschätzend eingehen. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kann seinen/ihren KollegInnen in respektvoller und angemessener Art und Weise Feedback geben. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kann verschiedene sprachliche Ausdrucksformen zielgruppenadäquat anwenden. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn ist fähig, andere Professionsbereiche in der eigenen Arbeit angemessen zu berücksichtigen und diesen wertschätzend gegenüber zu treten. |

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn ist fähig, den Schwerpunkt der eigenen Arbeit nicht in der Überwachung, sondern in der Vermittlung zu sehen. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn kann die eigene Lebenserfahrung im Umgang mit unterschiedlichen Personengruppen im polizeilichen Alltag nutzen. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn ist fähig, in Problemsituationen das Gespräch mit den involvierten Personen zu suchen. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn kann die unterschiedlichen Aspekte der Persönlichkeitsentwicklung, die Teil der Polizeiausbildung waren, im polizeilichen Alltag praktisch anwenden. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn kann, der Situation entsprechend, Menschen hilfsbereit, freundlich, verständnisvoll, einfühlsam, achtsam und proaktiv begegnen. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn kann Bedürfnisse unterschiedlicher NutzerInnengruppen, die möglicherweise konflikthaft aufeinandertreffen, nachvollziehen. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn kann in Konfliktsituationen zwischen unterschiedlichen NutzerInnengruppen als VermittlerIn auftreten. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der/die PolizistIn kann Aspekte der interkulturellen Polizeiausbildung in der alltäglichen Arbeit nutzen. |

Die Schlüsselkompetenzen

Auf Basis der beschriebenen Kernkompetenzen verfügen PolizistInnen über grundlegende Wissensbestände, Fertigkeiten und Fähigkeiten, um Situationen des Berufsalltags verstehen und reflektieren zu können sowie in ihnen adäquat handeln zu können. Damit dies den PolizistInnen gelingt, sind zwei Schlüsselkompetenzen erforderlich.

Die Schlüsselkompetenzen zielen auf einen flexiblen Einsatz der Kernkompetenzen ab. Die Kernkompetenzen sind sozusagen die Werkzeuge, mit denen der Schlüssel angefertigt wird, um im Berufsalltag überhaupt handeln zu können.

„In einer Wissensgesellschaft ist der Erwerb von Schlüsselkompetenzen wie Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die an das jeweilige Umfeld angepasst sind, für alle Personen von grundlegender Bedeutung. Diese Kompetenzen sind ein Gewinn für den Arbeitsmarkt, den sozialen Zusammenhalt und den aktiven Bürgersinn, denn sie bringen Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, Zufriedenheit und Motivation.“
(Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18.12.2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen).¹⁰

10 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv:c11090>, eingesehen am 30.7.2015.

4.4 WAHRNEHMUNGS- UND REFLEXIONSKOMPETENZ

Diese Schlüsselkompetenz umfasst die Summe jener Kompetenzen, über welche PolizistInnen verfügen müssen, um eine spezifische Situation (zeit- und ortgebunden) samt den involvierten AkteurInnen umfassend wahrnehmen und adäquat reflektieren zu können. Um die Situation in ihrer Ganzheitlichkeit wahrnehmen und reflektieren zu können, müssen die PolizistInnen die Fähigkeit, Fertigkeit und das Wissen haben, die für eine Situation relevanten Kernkompetenzen abzurufen und anzupassen. Sie nehmen dabei reflexiv wahr und setzen die neue Situation mit bereits bekannten Situationen in Bezug. Diese Kompetenz ist die Grundlage dafür, dass PolizistInnen reagieren und handeln können.¹¹

Beschreibung der Teilkompetenzen:

| Kenntnisse (Wissen) |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn weiß über die Probleme und Herausforderungen, wenn unterschiedliche Personengruppen konflikthaft aufeinandertreffen, Bescheid und nimmt diese als solche wahr. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kennt Strategien und Methoden, um sich in andere Personen und deren (Problem-)Lagen hineinzuversetzen. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn weiß, dass sich der polizeiliche Alltag im urbanen Raum in gewissen Ausprägungen vom polizeilichen Alltag im ländlichen Raum unterscheidet und kann in beiden Arbeitssituationen polizeilich adäquat agieren. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kann auf die unterschiedlichen Anforderungen an polizeiliches Handeln im urbanen und ländlichen Raum professionell reagieren. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn weiß, welche ProfessionistInnen die vorherrschenden Konfliktsituationen bewältigen. |

| Fertigkeiten und Fähigkeiten (Können) |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kann in größeren Zusammenhängen denken, Situationen analysieren und vorausschauend auf diese reagieren. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn ist fähig, die Probleme und Herausforderungen bei einem konflikthaften Aufeinandertreffen von unterschiedlichen Personengruppen zu reflektieren und lösungsorientiert zu handeln. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kann Konfliktsituationen, in die auch andere ProfessionistInnen professionell involviert sind, reflektieren und in diesen deeskalierend agieren. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn ist fähig, Problemen gegenüber, die nicht in der polizeilichen Zuständigkeit liegen, sensibel zu reagieren. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kann beim Lösen von nicht polizeilich relevanten Problemen auf innovative Strategien zurückgreifen und Neues ausprobieren. |

11 In der Darstellung der „Learning Outcomes“ der Wahrnehmungs- und Reflexionskompetenz sind folgende Teilkompetenzen der Bereiche „Personale Kompetenz“, „Sozial-kommunikative Kompetenz“, „Fach- und Methodenkompetenz“ und „Aktivitäts- und Handlungskompetenz“ des KODE-Kompetenzatlassen enthalten: Sachlichkeit (F/P), Einsatzbereitschaft (P), Problemlösungsfähigkeit (S/A), Offenheit für Veränderungen (P/A), Beurteilungsvermögen (F/P), Innovationsfreude (A/P), Analytische Fähigkeiten (F/P), Schöpferische Fähigkeit (P/A), Planungsverhalten (F), Experimentierfreude (S/A) (Gewichtung orientiert an BM.I Forschungsbericht KEMP, 2014).

4.5 SITUATIONSADÄQUATE HANDLUNGSKOMPETENZ

Unter dieser Schlüsselkompetenz wird zusammengefasst, welche Kompetenzen eine Polizistin bzw. ein Polizist haben muss, um nach dem Verstehen und der Reflexion einer Situation eine direkte Handlung setzen zu können. PolizistInnen, die über diese Schlüsselkompetenz verfügen, reagieren und agieren angemessen und polizei-adäquat auf Situationen und begegnen dabei sensibel dem Gegenüber. Sie verfügen über Strategien zum reflektierten und analytischen Handeln.¹²

Die situationsadäquate Handlungskompetenz basiert auf der Reflexion aller Kernkompetenzen und dem Abrufen der nötigen Ressourcen und Kompetenzen zur Lösung einer bestimmten Situation.

Beschreibung der Teilkompetenzen:

| Kenntnisse (Wissen) |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kennt Strategien und Methoden, um dem Gegenüber in Stress- und Problemsituationen wertschätzend zu begegnen und diese Situation „unter Kontrolle“ zu bringen. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kennt die Methode der generierenden und motivierenden Gesprächsführung und kann diese als VermittlerIn zwischen unterschiedlichen NutzerInnengruppen anwenden. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kann auf die unterschiedlichen Sichtweisen der in eine Situation involvierten Personen eingehen, Sachverhalte nachvollziehbar erklären, die Rechtslage mit der Lage der Personen vor Ort abwägen und handeln, nachdem unterschiedliche Sichtweisen reflektiert wurden. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn weiß, dass erst die Verbindung unterschiedlicher Kompetenzen ein erfolgreiches polizeiliches Handeln möglich macht. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn weiß, dass die Wertung einer Situation in „richtig“ oder „falsch“ bzw. in „gut“ oder „schlecht“ für einen zielführenden Gesprächsverlauf häufig nur wenig zuträglich ist und kann in solchen Situationen auf Handlungen entlang der eigenen Normen und Wert, bis zur Entspannung der Situation, verzichten. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn kann in Stress- und Problemsituationen auf Gesprächstechniken zurückgreifen, durch die sich das Gegenüber wohl und ernst genommen fühlt und die gleichzeitig Stress reduzieren. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn verfügt über Strategien, um auf Kritikpunkte, mit denen PolizistInnen häufig konfrontiert sind, adäquat reagieren zu können. |

| Fertigkeiten und Fähigkeiten (Können) |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn ist fähig, in Stress- und Problemsituationen nicht nur die involvierten Personen in die Lösung der Situation zu integrieren, sondern auch etwaige Dritte einzubinden. |
| <ul style="list-style-type: none">• Der/die PolizistIn ist fähig, die Bevölkerung in polizeiliches Handeln einzubinden, bevor Stress- und Problemsituationen entstehen. |

12 In der Darstellung der „Learning Outcomes“ der situationsadäquaten Handlungskompetenz sind folgende Teilkompetenzen der Bereiche „Aktivitäts- und Handlungskompetenz“, „Sozial-kommunikative Kompetenz“ und „Fach- und Methodenkompetenz“ des KODE-Kompetenzatlassen enthalten: Belastbarkeit (A/P), Tatkraft (A), Initiative (A), Ergebnisorientiertes Handeln (A/F), Konfliktlösungsfähigkeit (S/P), Organisationsfähigkeit (F/A) (Gewichtung orientiert an BM.I Forschungsbericht KEMP, 2014).

- Der/die PolizistIn ist fähig, andere ProfessionstInnen (PädagogInnen, SozialarbeiterInnen, Gewerbetreibende usw.) in polizeiliches Handeln einzubinden um gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten für vorherrschende Probleme zu suchen.
- Der/die PolizistIn kann polizeiliche Handlungen umsichtig setzen und ist sich bewusst darüber, dass diese Handlungen in der Bevölkerung unterschiedlich wahrgenommen werden.
- Der/die PolizistIn ist fähig, unterschiedliche Interpretationen einer Situation abzuwägen und sich für ein polizeilich-adäquates Handeln zu entscheiden.
- Der/die PolizistIn ist fähig, die Probleme und Herausforderungen bei einem konflikthaften Aufeinandertreffen von unterschiedlichen Personengruppen zu reflektieren und lösungsorientiert zu handeln.
- Der/die PolizistIn kann in Konfliktsituationen deeskalierend agieren.

5 NUTZBARKEIT DES KOMPETENZPROFILS UND AUSBLICK

Das vorliegende Kompetenzprofil bietet einen Überblick über alle Kompetenzen, summiert in Kern- und Schlüsselkompetenzen, die PolizistInnen in ihrem beruflichen Handeln erfüllen sollten. Durch die Beschreibung des Kompetenzprofils entsteht ein Gesamtbild, das den Beruf der Polizistin/des Polizisten in dessen Komplexität und Facettenreichtum widerspiegelt. Alle Kompetenzen, welche beschrieben als Lernergebnisse nach Standards des Europäischen Qualifizierungsrahmens für Lebenslanges Lernen angeführt wurden, fassen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten zusammen. Diese können in unterschiedlichsten Situationen, mit denen PolizistInnen im beruflichen Alltag konfrontiert werden, relevant sein. Somit heißt dies nicht, dass eine Polizistin/ein Polizist zu jeder Zeit und an jedem Tag für das polizeiliche Handeln alle Kompetenzen im gleichen Maße benötigt, sondern dass bestimmte Kompetenzen in entscheidenden Situationen relevanter sind als andere.

Das Profil beinhaltet somit viele relevante Kompetenzen, welche PolizistInnen im Zuge der polizeilichen Grundausbildung bzw. vor und während ihrer Praxisphase erlernen sollten, um diese in ihrem späteren Beruf gewissenhaft und reflektiert ausführen zu können. Dabei entspricht das Abrufen der jeweils benötigten Kompetenz für eine gewisse Situation einer weiteren wichtigen Kompetenz für polizeiliches Handeln.

Durch die Grundausbildung werden einige der Kompetenzen besonders intensiv vermittelt, andere wiederum werden eventuell erst im Zuge steigender Berufserfahrung geschärft. Jedoch bietet das Kompetenzprofil einen geeigneten Rahmen, um nicht nur die Ausbildungsinhalte (das formale Lernen) stärker an das Profil einer Polizistin/eines Polizisten zu orientieren, sondern auch, um angehenden PolizistInnen ein klares und sehr umfassendes Bild des Berufes zu vermitteln. Da das Kompetenzprofil nicht nur den Kompetenzatlas und die bisherige Lehre beinhaltet, sondern auch die Außensicht durch qualitative Erhebungen einbezieht, kann die Ausbildung dadurch umfassender und vielseitiger aufgebaut werden. Dies hätte den zusätzlichen Vorteil, dass man an einer Polizeiausbildung Interessierten im Vorfeld bereits sehr detailliert beschreiben könnte, welche Zugänge in der Ausbildung in welchem Ausmaß behandelt werden und Interessierte entlang dieser Beschreibung ihr Interesse an der Polizeiarbeit eingehend prüfen können.

Durch die Formulierung der Kompetenzen in Lernergebnissen (die auch einen zentralen Unterschied zum KompetenzAtlas von Heyse et al. darstellt) ermöglicht das Kompetenzprofil darüber hinaus eine Kombination mit dem Curriculum der polizeilichen Lehre, falls sich dieses in Zukunft an den Europäischen sowie Nationalen Qualifizierungsrahmen für Lebenslanges Lernen orientieren sollte. Die Kompetenzen könnten somit als Lernergebnisse in ein Curriculum einfließen. Ist das Curriculum mit Lernergebnissen formuliert, ist dies zudem eine geeignete Grundlage zur Verwendung des Europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET), das die Anerkennung von Lernergebnissen definiert, die PolizistInnen aus unterschiedlichen Ausbildungen in verschiedenen europäischen Staaten erworben haben. ECVET macht es dabei möglich, dass ein internationaler Vergleich mit anderen Ausbildungen gelingen kann und erhöht die Mobilitätschancen, die die berufliche Weiterentwicklung der PolizistInnen, aber auch die Möglichkeiten zur Vernetzung innerhalb Europas positiv beeinflussen.

Durch dieses Vorgehen wird sichergestellt, dass jede Ausbildung und Anerkennung von Kompetenzen in der polizeilichen Lehre auf einem klaren und einheitlichen Kompetenzprofil fußt. Es wird nicht nur möglich, basierend auf dem Kompetenzprofil abzustecken, welche Kompetenzen von PolizistInnen benötigt werden oder weiterer Stärkung bedürfen, sondern das vorliegende Kompetenzprofil ermöglicht auch die Weiterbildungen danach auszurichten, bestimmte Kompetenzen noch zu schärfen und zu verbessern.

Damit ist das Kompetenzprofil sehr umfangreich einsetzbar – ob im Assessment, in der Grundausbildung, bei der Standortbestimmung bereits länger im Beruf tätiger PolizistInnen oder als Grundlage für ein gezieltes Weiterbildungsangebot. Die Formulierung in Lernergebnisse ermöglicht die Anbindung an europäische Entwicklungen im Lebenslangen Lernen. Somit ist das komplexe und dynamische Kompetenzprofil ein wichtiger Grundstein, um den Prinzipien des Lebenslangen Lernens auch gerecht zu werden.

