



Foto: Klemens Splittgerber

Interview vom 23.10.2013 mit Herrn Klemens Splittgerber, ehemaliger sozialer Ansprechpartner der Polizei in Dortmund

Herr Splittgerber ist einer von 12 Sozialen Ansprechpartnern der Polizei Dortmund. Die Sozialen Ansprechpartner (SAP) sind aus einer Initiative „Kollegen helfen Kollegen“ des Landes Nordrhein-Westfalen entstanden und betreuen ca. 2800 Mitarbeiter der Polizei. Neben den Aufgaben als Sozialer Ansprechpartner ist Herr Splittgerber auch Suchtbeauftragter der Polizei Dortmund. Er betreut das Amt seit über 20 Jahren. Er berät Kollegen bei sozialen Problemen jeglicher Art z.B. überwiegend bei Suchtproblemen, familiären oder psychischen Problemen.

Die Gruppe der Sozialen Ansprechpartner trifft sich regelmäßig zum Austausch. Sie besteht aus Frauen und Männern unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Dienstjahre und Erfahrungen.

Woher hatten Sie den Mut, die Ideen-Treffen auszuprobieren?

Ich habe in meiner Ausbildung (SIMBA) bei der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen von der Methode erfahren. Das wurde dort so logisch und gut erklärt. Da brauchte ich keinen besonderen Mut. Ich habe gedacht, wir versuchen es mal.

Wir haben in unserer Gruppe regelmäßig unsere Themen besprochen und auch immer wieder Themen zurückgesetzt oder ausgeklammert. Außerdem hatten es die Jüngeren schwerer, ihre Themen durchzubringen, weil die Älteren abgewehrt haben. Es war nicht so rund. Wir haben zwar Dinge festgelegt aber es war nicht rund.

Ich habe dann von den Ideen-Treffen gehört. Ich habe es dann den Kollegen vorgestellt. Wir machen mal eine Abfrage, was war gut und was war schlecht. Das kriegen wir ja noch auf die Reihe ohne uns in die Haare zu bekommen. Und dann machen wir eine Abfrage, was dem Einzelnen am Herzen liegt und was er für wichtig hält. Nehmen uns da dann das Wichtigste heraus und versuchen, das in geordneten Bahnen abzuarbeiten. Und wir haben gemerkt, es funktioniert ja.

Wie haben Sie die Ideen-Treffen organisiert?

Es haben 9 der 12 Kollegen teilgenommen. Die Teilnahme war freiwillig. Aufgrund von unterschiedlichen Dienstzeiten ist es nie möglich, alle an einen Tisch zu bekommen. Beim ersten Treffen haben wir über 3 Stunden gebraucht. Aber das haben wir gebraucht. Und das tolle war, dass auch die jungen Kolleginnen mal die Möglichkeit hatten, ihre Sachen loszuwerden. Man sollte beim ersten Treffen nicht abrechnen. Wir waren ja auch eine große Menge und jeder hatte was zu sagen.

Wir haben dann eine zweite und eine dritte Veranstaltung gehabt. Wo wir einmal 5 und einmal 7 Personen waren. Da haben wir nur noch eine gute Stunde gebraucht. Das ging dann schneller. Man wusste ja, worüber man redete und konnte das eine oder andere auch schon auf die Seite schieben.

Wir haben unsere Ideen an die Wand geschrieben, so dass sie jeder sehen konnte.

Die Personen, die nicht dabei sein konnten, wurden mündlich von uns informiert. Bei uns gibt es ein Problem mit Satzungen. 90% der Papiere, die ich bekomme schmeiße ich gleich in den Papierkorb. Wir sind mehr die Menschen, die sich kurze Zettel machen.

Wie oft und wo haben Sie sich getroffen?

Wir haben uns insgesamt 3 Mal getroffen, um die Methode der Ideen-Treffen durchzuführen. Wir haben uns an einen runden Tisch gesetzt und haben angefangen.

Haben Ihnen die Materialien geholfen?

Die Broschüre und Methode war vom Ablauf gesehen wirklich logisch, kurz und auch gut rüberzubringen. Der Ablauf ist von A bis Z gut durchgestylt, ohne Wenn und Aber.

Das Poster ist sehr gut – es gibt nichts Besseres. Ich habe das Vorgehen anhand des Posters erklärt und habe es dann wieder von der Wand genommen – nur dass jeder sehen konnte, wie es lief. Wir haben uns nicht an dem Poster orientiert, weil sich das Gespräch offen entwickelt hat. Ich habe es auch dem anderen erfahrenen Kollegen zum Lesen gegeben, nur dass er wusste, wie es geht. Wichtig war, dass der Ablauf ganz klar formuliert war. Und auch jeder im Kopf hatte, worum es tatsächlich geht.

Und was gut ist, es ist ohne Schnörkel geschrieben. Da sind keine unnötigen Sätze zwischendrin. Es war klar und deutlich geschrieben.

Die Zeitvorgaben waren auch wichtig. Dass es nicht so lange dauern soll und dass nicht einer ins Schwelgen kommt.

Andere Unterlagen brauche ich nicht.

Wie sind sie beim Ideen-Treffen vorgegangen?

Das erste Treffen:

1. Wir haben zuerst aufgeschrieben, was gut war. Wir haben die Punkte an die Wand geheftet, um zu sehen, welchen Stand haben wir überhaupt.
2. Dann hat jeder sein Problem beschrieben. Das haben wir auch an die Wand geklebt. So konnten wir feststellen, dass 40% dasselbe Problem hatten. Das haben wir vorher nicht gewusst. Das bekommen sie aber nur dann raus, wenn sie mit jedem oder jeder Mal reden und jeder sein Tor öffnet und seine Sachen erzählt.
3. Wir haben dann festgelegt, dass wir uns um das Hauptproblem kümmern müssen. Die anderen Punkte haben wir zuerst mal auf die Seite geschoben und später haben wir aussortiert, was ist von allen Punkten tatsächlich wichtig und was ist nicht so wichtig. Es sind so 4 bis 5 Sachen an der Wand geblieben.
4. Dann haben wir uns überlegt, was man tun kann, um diese Punkte zu verbessern und haben die Aufgaben verteilt.

Wir haben beim zweiten und dritten Mal geschaut, was haben wir abgearbeitet. Wir haben unsere Pinnwände behalten und haben dann angefangen mit einem dicken roten Stift durchzustreichen.

Was sollte unbedingt beachtet werden?

Wichtig ist einfach, dass jeder zu Wort kommt, dass dann positive und negative Punkte genannt werden. Und wichtig ist auch, sich festzulegen, was ist der wichtigste Punkt. Dass alle mehr oder weniger mit dem Punkt einverstanden sind. Es ist wichtig, dass das besprochen wird, was die Gemeinschaft als wichtig empfindet und nicht der Vorgesetzte. Was die Gemeinschaft als wichtigstes Thema festlegt muss besprochen werden – und wenn es nur der Seifenspender auf der Toilette ist. Denn dann bin ich wieder in der Phase, wo wir von oben nach unten bestimmen und dann sind wir wieder da, wo wir nicht hinwollen.

Eine wichtige Voraussetzung ist auch die Ehrlichkeit untereinander. Und das was besprochen wird muss in den vier Wänden bleiben und darf nicht nach außen. Die Vertraulichkeit muss man vereinbaren. Respekt und Verschwiegenheit.

Mit acht Personen waren wir bereits eine große Gruppe. Wenn Sie jedem einen Redeanteil geben, dann wird das immer länger. Wenn sie große Gruppen haben, dann können Sie es auch auf zweimal durchführen und führen dann die Ergebnisse zusammen.

Gab es Probleme bzw. Durchhänger?

Was schwierig war, ist die Redezeit. Wenn Sie da einen Polizisten haben und die anfangen zu reden – die sind meistens nicht auf den Mund gefallen, dann wird es schwierig. Deshalb hat es auch länger gedauert. Aber die Älteren haben den Jüngeren zugehört und dann haben wir auch gut was auf die Tafel bekommen.

Durchhänger war von den jüngeren Kollegen da so nach dem Motto: „Sag ich jetzt alles oder bin ich jetzt mal vorsichtig? Ich will ja keinem wehtun.“ Das hat man so an den Gesichtszügen gemerkt, wenn da so eine Atempause war.

Wie haben Sie die Probleme gelöst?

Wir haben gerade beim ersten Mal jeden ausreden lassen. Es war wichtig, dass jeder zu Wort kam und nicht unterbrochen wurde. Und keine Meinung wurde kommentiert. Es wurde alles aufgenommen.

Was war hilfreich?

Wir saßen alle auf Augenhöhe an einem Tisch und es war ein ehrliches und offenes Miteinander.

Was war das wichtigste Ergebnis?

Dass die Jüngeren Kollegen Probleme mit der Konfrontation mit hohen Vorgesetzten hatten und dass sie nicht wussten, wie sie bei bestimmten Problemen vorgehen sollen oder wie sie an bestimmte Entscheidungsträger herankommen konnten. Sie hatten einfach Berührungängste. Nicht jeder ist in der Lage mit dem Polizeipräsidenten oder mit jemand noch höherem im Innenministerium zu reden bzw. wie komme ich da überhaupt ran. Wie kriege ich was – auch mal schnell.

Wir haben dann unsere Erfahrungen geschildert. Wir Alten haben auch Abläufe beschrieben und festgehalten, die wir den Jüngeren gegeben haben. Und wir haben ihnen gesagt, dass sie aufgrund ihrer Tätigkeit das ruhig machen können. Dass sie das Recht haben, Gespräche einzufordern auf der Basis des Sozialen Ansprechpartners (SAP). Der SAP hat seinen Ansprechpartner im Innenministerium und muss dort seine Probleme klären. Z.B. muss man bei Suchtproblemen mit dem Personalleiter reden. Und der sitzt im Innenministerium.

Das Ergebnis hat viele Jüngere von uns nach vorne gebracht.

Dann hatten wir noch Probleme mit dem Verständnis untereinander – aus organisatorischen und auch menschlichen Gründen. Es ging um eine bessere Organisation untereinander. Z.B. ist es wichtig, dass die Frauen von uns Kolleginnen betreuen, weil Frauen ganz andere Probleme und auch Krankheiten haben.

Die Diensthandys wurden anders verteilt – besser verteilt. Die Jüngeren bekamen dann auch mal ein Diensthandy, was auch eine Art Achtung darstellte.

Wurden die Maßnahmen beim zweiten Treffen nochmals überprüft?

Die 4 bis 5 Punkte, die wir beim ersten Mal an der Wand hatten sind wir bei den weiteren Treffen nach und nach durchgegangen und haben geschaut, was abgearbeitet wurde.

Beim 2. und 3. Treffen haben wir gemerkt, dass sich das eine oder andere Problem tatsächlich so abarbeiten ließ. Bei uns ist das eine oder andere Problem mit Personen behaftet. Wo wir dann auch Gespräche mit Personen in höheren Ebenen führen müssen. Da kommen sie nicht so schnell dran, wie sie gerne möchten.

Wir haben bemerkt, dass es eine sehr gute Entwicklung gab.

Was war die wichtigste Nebenwirkung?

Das Faszinierende an der Sache war, dass jeder ausreden konnte. Keiner hatte in dem Moment eine schlaunere Idee.

Das Miteinander, die Organisation untereinander und das Menschliche haben sich gebessert. Die Jüngeren trauen sich jetzt auch, uns Ältere mal anzurufen. Es wurde nach den Treffen einfacher, aufeinander zuzugehen. Der Umgang miteinander hat sich auch bei Kleinigkeiten – was jeder kennen und wissen müsste – verbessert.

Das Interesse untereinander an gewissen Sachen ist intensiver geworden. Z.B. sind auch die jüngeren Kollegen mal in eine Klinik gegangen und haben sich über die Zusammenarbeit und das Programm dort informiert. Das fachliche Interesse untereinander ist größer geworden.

Wir haben Tipps und Materialien untereinander weitergegeben. Man ist von vielen Sachen ausgegangen, das müssten die Jüngeren haben, hatten es aber nicht.

Die richtige Kommunikation und Information untereinander hat es verbessert. Man hat vorher auch gesprochen aber man hat nicht so gefragt. Eine richtige Information bedeutet, eine konkrete Frage zu stellen, auch wenn sie sich noch so blöd anhört und da eine kurze akkurate Antwort zu kriegen.

Die Jüngeren haben sich dadurch sehr entwickelt.

Der Level der Arbeit als Soziale Ansprechpartner ist insgesamt höher geworden. Wir haben in Dortmund im Vergleich zu anderen Gebieten einen sehr hohen Level. Durch die Maßnahme und den Austausch ist der Level nochmals höher geworden. Wir sind jetzt auf Ballhöhe.

Würden Sie die Methode wieder einsetzen?

Ich würde sie bei dieser Gruppe nicht mehr einsetzen, weil da wäre ich verbrannt – positiv verbrannt.

Wie bewerten Sie die Ideen-Treffen insgesamt?

Wir sind uns mit dieser Sache dienstlich, privat und auch ums Problem wegen näher gekommen. Aber wenn man nochmal eine Gruppe hätte – egal wo es wäre, auf jeden Fall. Ich würde das sogar bei Seminaren versuchen. Wenn man merkt, dass in der Gruppe nicht so richtig offen gesprochen wird, dass könnte ich mir das auch vorstellen. Ich würde es zumindest anbieten. Ob die das annehmen ist ja noch eine andere Sache.

Ich habe die Methode auch dem einen oder anderen Kollegen empfohlen – so zwischendurch auf Fortbildungsveranstaltungen. Ich habe da auch mal ein paar Broschüren mitgenommen und habe dem einen oder anderen Kollegen auch mal eine Broschüre zugeschickt. Ich habe dann gesagt: „schau dir das mal an. Vielleicht hilft Dir das. Ist nur so eine Idee.“

Ich weiß von 2 von dreien, die haben es gemacht. Zwar ein bisschen abgewandelt. Aber sagten sie beide: „die haben sich alle ausreden lassen“. Wie weit das dann letztendlich ging, kann ich nicht sagen.

Ich könnte mir die Methode auch im Betrieb vorstellen, wo der Meister eine kleine Truppe unter sich hat und in dieser Truppe gibt es Probleme. Dass es da nicht immer möglich ist, mit Pinnwand zu arbeiten, das ist klar. Wenn man es denen erklärt und sagt, das geht so und so und jeder kommt mal zu Wort. Das kann ich mir schon vorstellen. Egal, wie groß der Betrieb ist.