

Digitale Transformation der Polizei Niedersachsen

Agenda

1. Ausgangslage
2. Herangehensweise
3. Der Campus
4. Erste Erkenntnisse
5. Digitaler Reifegrad

Ausgangslage

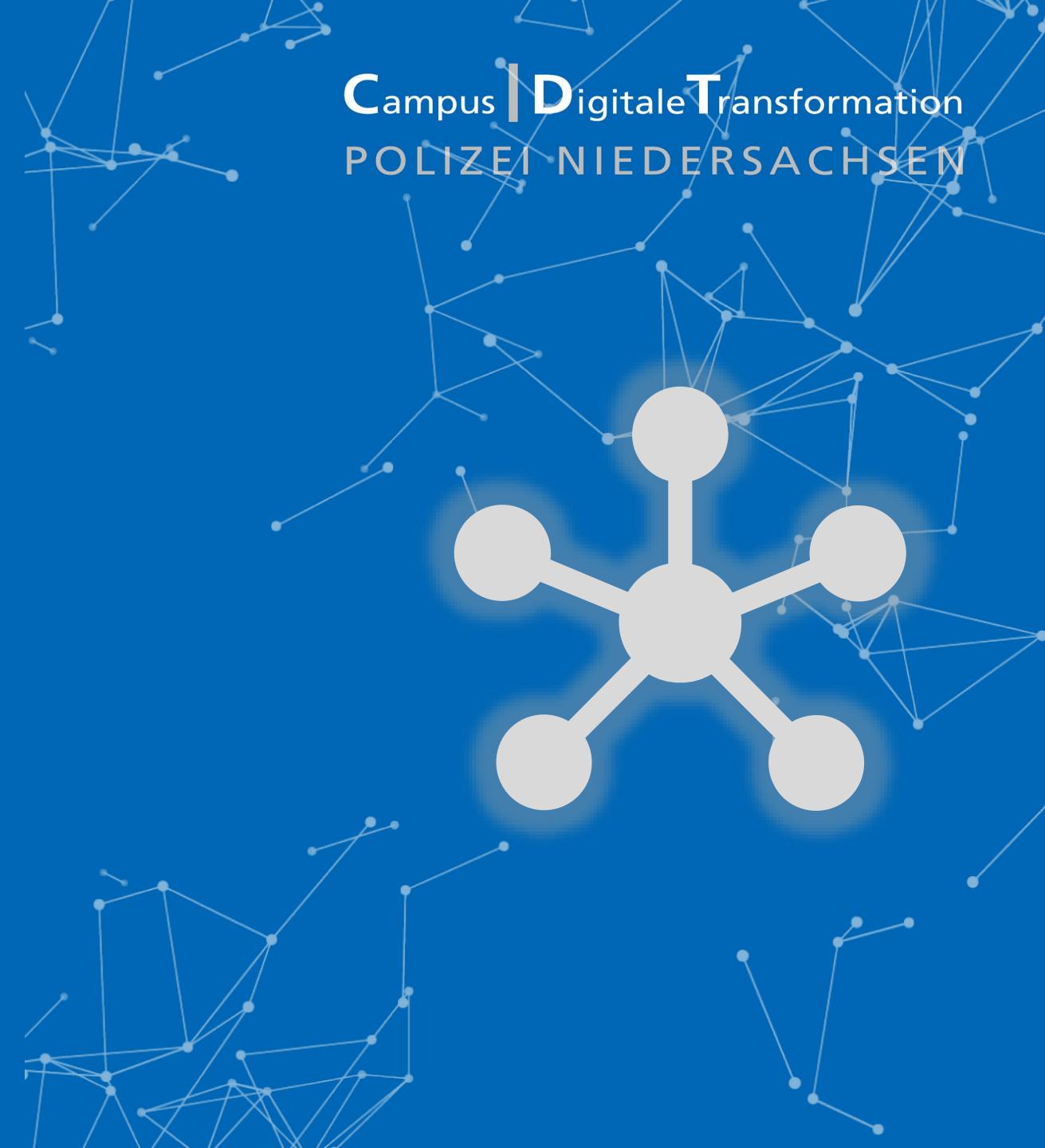
Wandel der Polizeiarbeit

- „Polizei wird digitaler“
- Digitale Services für Bürgerinnen und Bürger
- Föderaler Informationsaustausch P20
- Massendaten / automatisierte Datenanalyse
- Digitaler Reifegrad



Digitalisierungsstrukturen

- Polizei ist Sache der Länder
- Zentrale und dezentrale IT-Akteure in der Polizei
- Zentraler IT-Dienstleister IT.N
- „Saarbrückener Agenda“ (P20)
- Künstliche Intelligenz



Zwischenfazit

Der Transformationsdruck nimmt zu – Tragen die jetzigen IT-Strukturen der Polizei Niedersachsen dem Rechnung?

Campus | Digitale Transformation
POLIZEI NIEDERSACHSEN

! ?

Herangehensweise

Projektbasierte Organisationsuntersuchung

- 2-Phasen-Modell
- Interdisziplinäres Team
- ITIL 4 als Sortierungswerzeug
- Nutzung von KI zur Auswertung Rohdaten
- Der Prozess bestimmt das Ergebnis

Campus | Digitale Transformation
POLIZEI NIEDERSACHSEN

	Formale Strukturen
	IT-Verfahren
	Personalkörper IT
	MiPla IT
	28 Interviews
	+10 Interviews IT.N
	Workshops
	Bund-Länder-Umfrage

Zwischenfazit

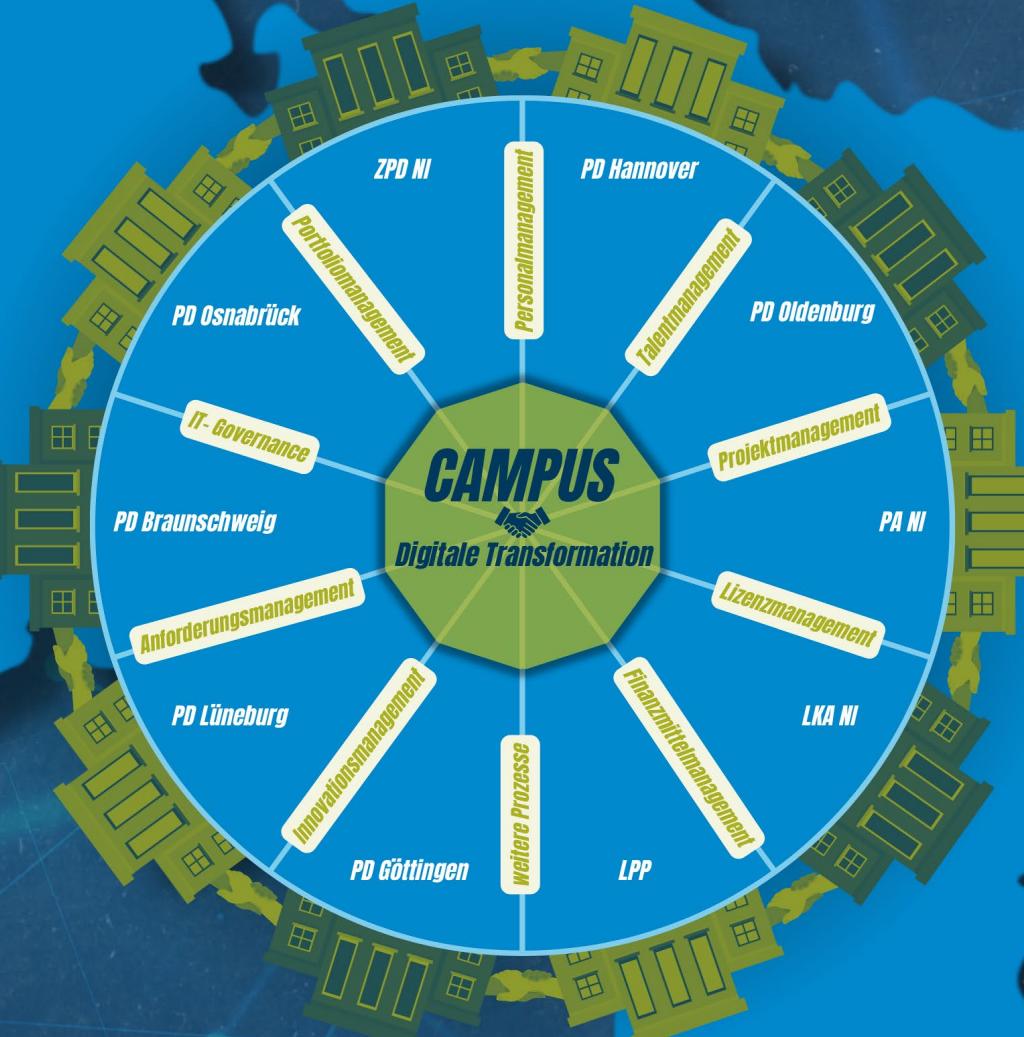
Neben den Detailherausforderungen (tägliche operative Umsetzung von IT-Vorhaben) wird es in Anbetracht der zunehmenden Vielzahl und Komplexität der IT-Vorhaben im zunehmend zur Herausforderung, die Geschäftsprozesse insgesamt, sowohl strategisch als auch operativ, sowie die IT selbst aufeinander abzustimmen und IT-Vorhaben in der Gesamtheit effizient zu steuern.

Campus | Digitale Transformation
POLIZEI NIEDERSACHSEN

! ?

Der Campus

CAMPUS DIGITALE TRANSFORMATION



#Über Strukturen hinweg

#ganzheitlicher Prozess

#Digitale Transformation

"Gemeinsam in die digitale Zukunft:
Transformation, die verbindet!"



Struktur des Campus

- Virtueller Zusammenschluss der zentralen IT-Akteure der Pol NI
- Linienorganisation bleibt bestehen, Etablierung neuer Steuerungsstrukturen auf Fachebene
- Gemeinsam vor Ort
- „gemeinsamer Tisch“
- Anschlussfähigkeit an die weiteren Polizeibehörden/ Polizeiakademie Niedersachsen



Erste Erkenntnisse

Positiv herauszustellen sind

- Vertrauen der Organisation
- Abhängigkeiten treten schneller zu Tage
- Stärkung des gemeinsamen Verständnisses
- Intensivierung Workshopformate
- Scharnierfunktion immer relevanter
- Highlighten des Themas

Campus | Digitale Transformation
POLIZEI NIEDERSACHSEN



learnings

- Iterativer Prozess ist herausfordernd
- Abgrenzung Matrix- vs. Linienorganisation
- Ambiguität
- Grenzen der Bürokratie
- IT ist nicht nur IT

Campus | Digitale Transformation
POLIZEI NIEDERSACHSEN

Digitaler Reifegrad

Die Wissenschaft ist eindeutig

„Digitalisierung scheitert in mehr als 70 % nicht an IT, sondern an den Faktoren Organisation, Mensch und Arbeitskultur.“

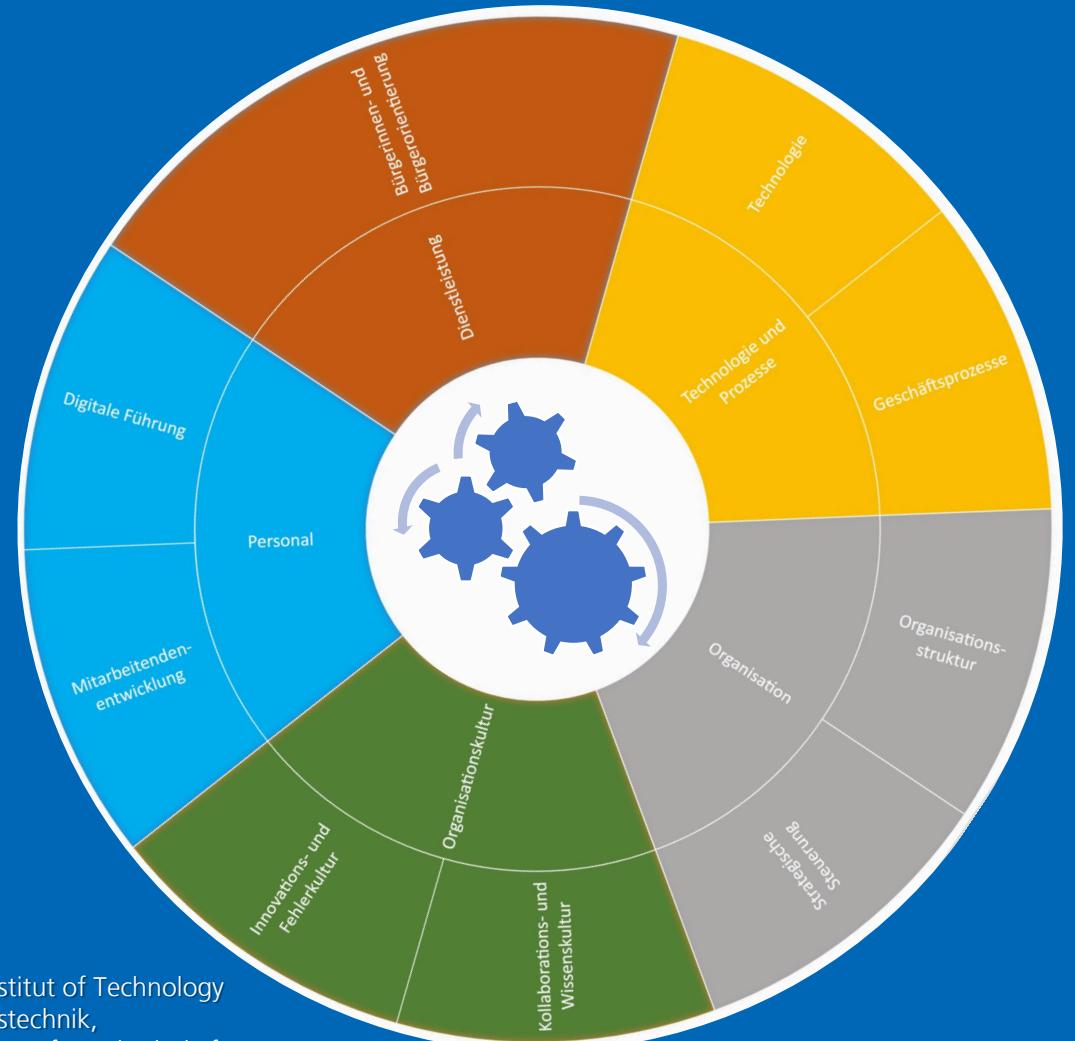
- Harvard Business Review
- Massachusetts Institut of Technology (MIT)
- McKinsey, Deloitte, YouGov
- Universität der Bundeswehr München
- Fraunhofer IAO
- Nationales eGovernment Zentrum
- Kompetenzzentrum für digitale Verwaltung
- u.v.m.

„Wenn wir über digitale Transformation sprechen, schenken wir dem „digital“ zu viel Aufmerksamkeit und der „Transformation“ zu wenig – es ist keine technologische Aufgabe.“

Prof. Dr. George Westerman, Massachusetts
Institut of Technology (MIT, Cambridge)

Digitale Reifegradmodelle
helfen bei der Steuerung. Sie
nehmen die einzelnen,
erfolgskritischen Facetten der
Organisation in den Blick.

(vgl. Schenk / Schneider (2019): Mit dem digitalen Reifegradmodell zur
digitalen Transformation der Verwaltung)

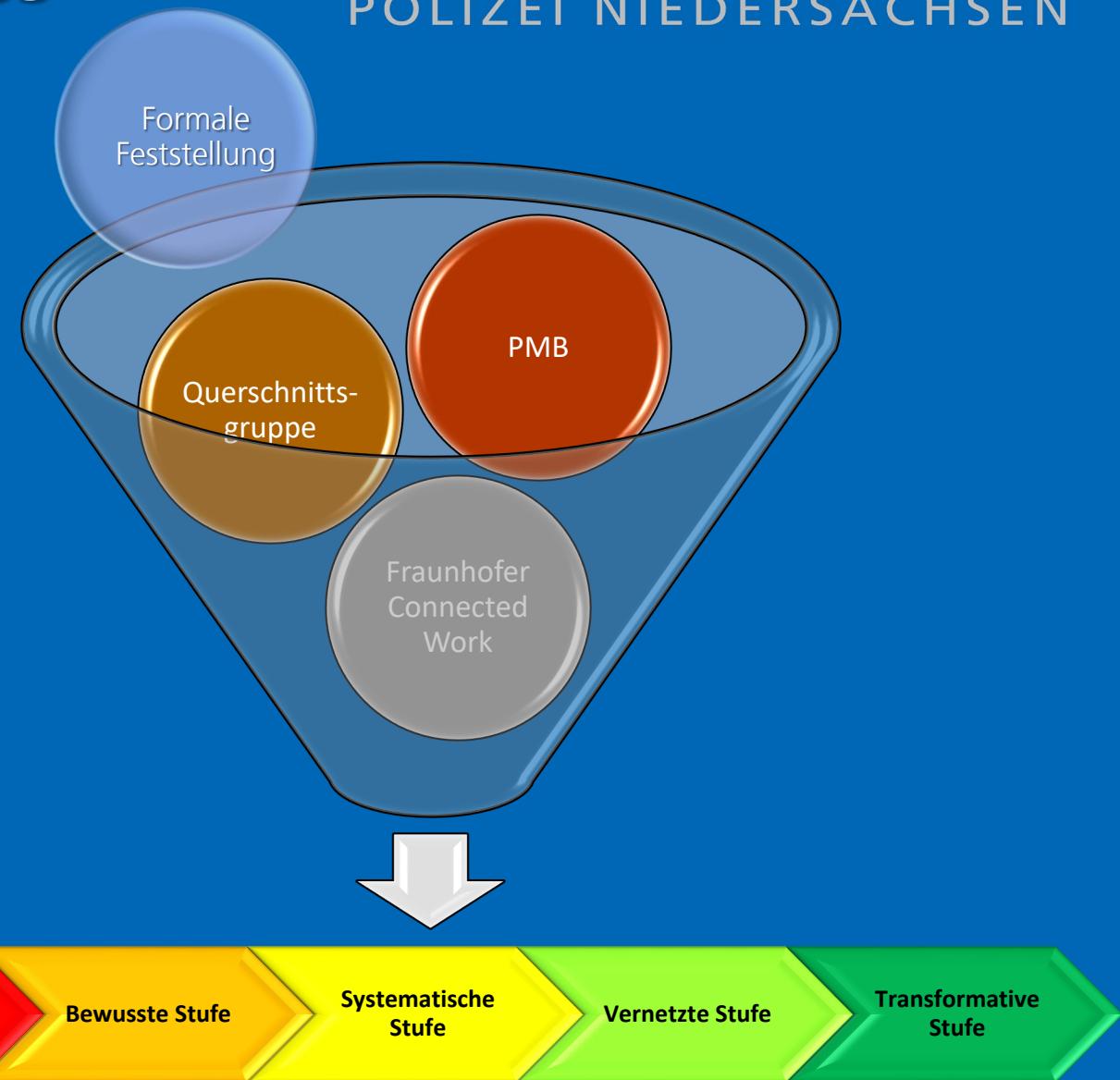


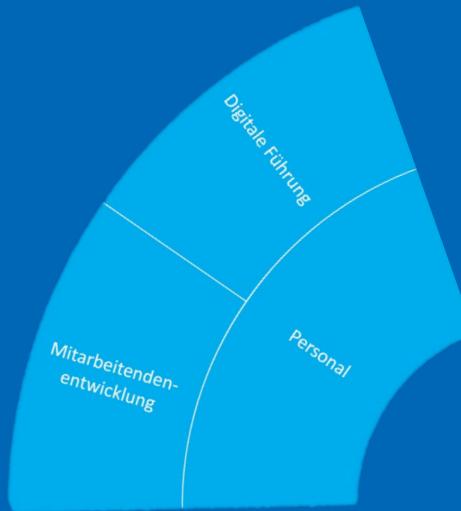
Quellen:

BITKOM, Fraunhofer-Allianz Big Data, Massachusetts Institut of Technology (MIT), Fraunhofer Instituts für Angewandte Informationstechnik, Kompetenzzentrum Digitale Verwaltung der Hochschule Hof, Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg

Bestimmung des Reifegrades

Campus | Digitale Transformation
POLIZEI NIEDERSACHSEN

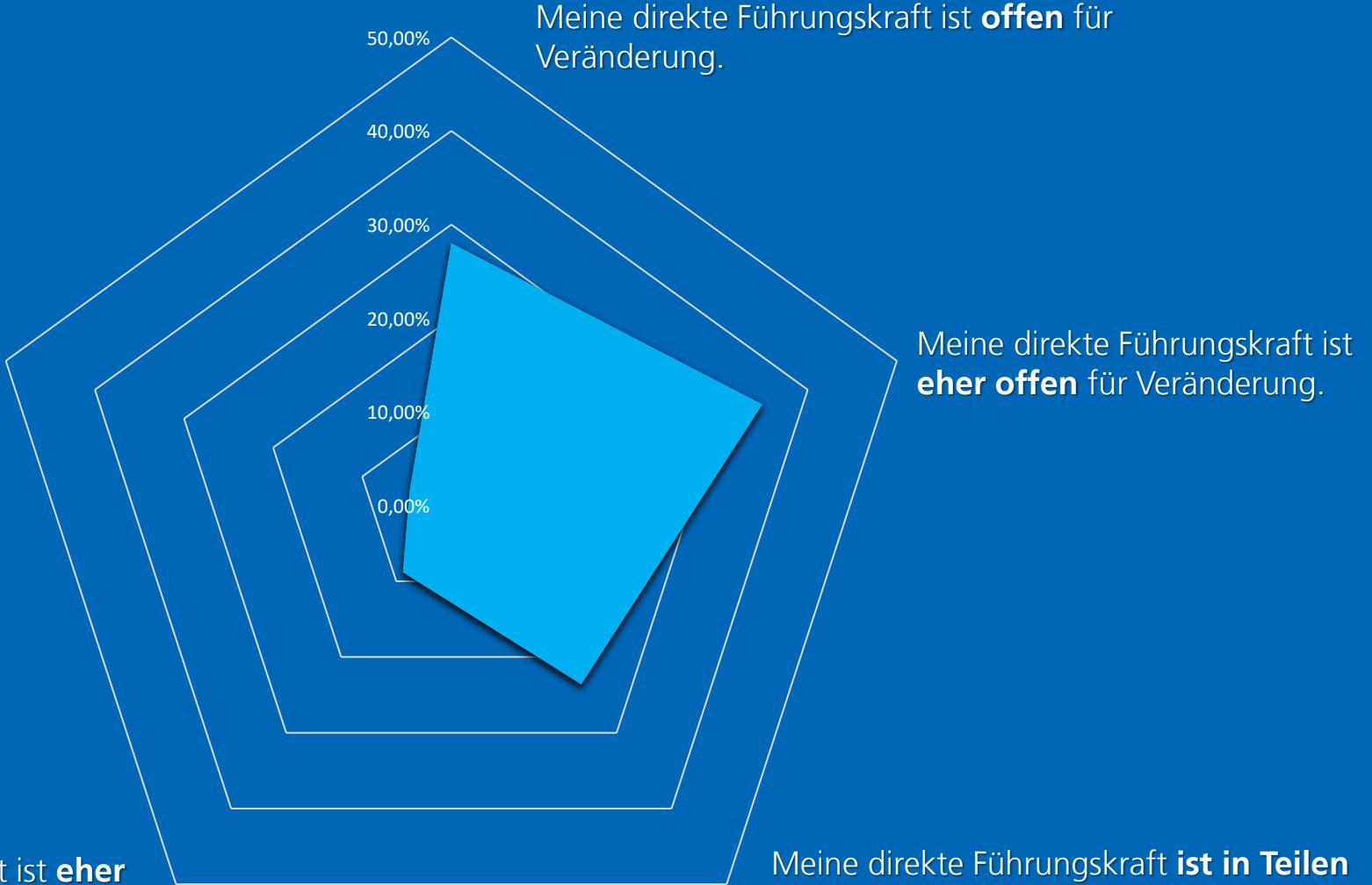




Meine Führungskraft ist **verschlossen** für Veränderung.

**Transformation ist
Führungsaufgabe.
Positive individuelle
Offenheit!**

Meine direkte Führungskraft ist **eher verschlossen** für Veränderung.

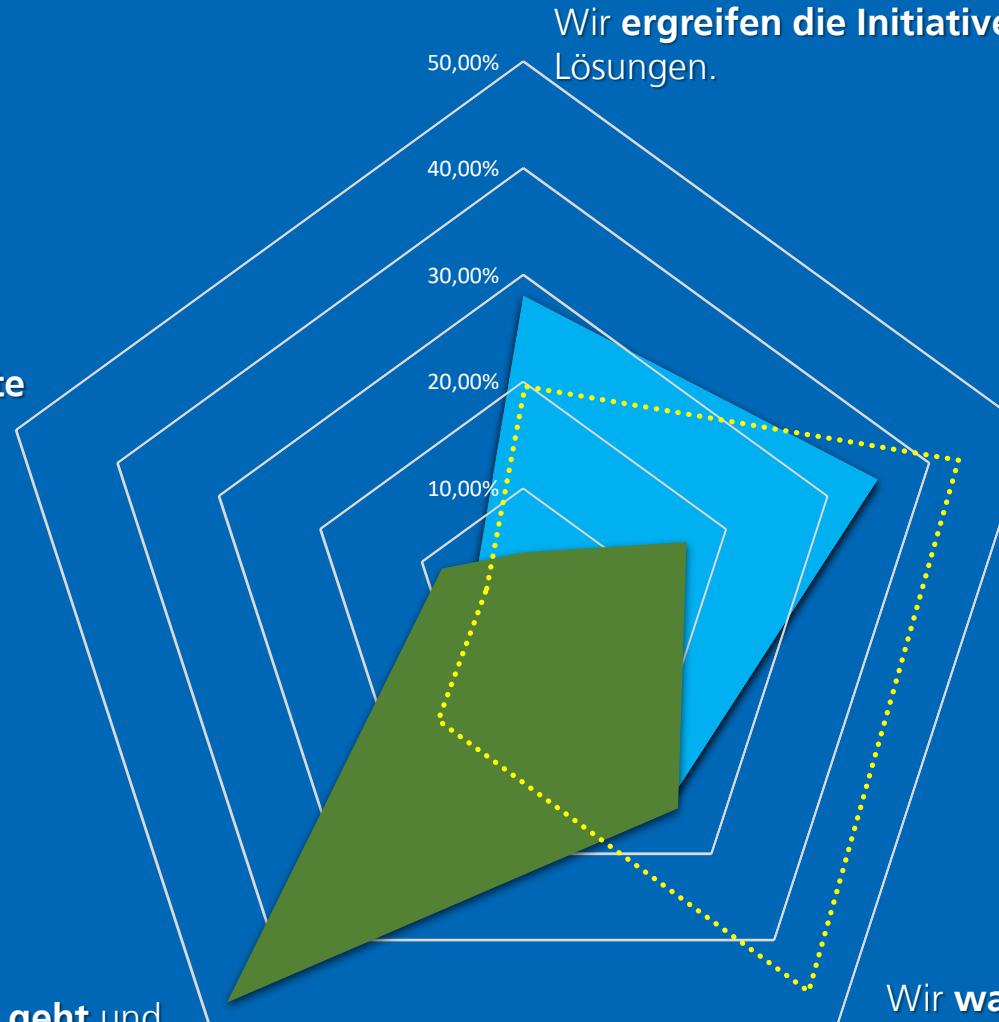




Wir **warten ab**, bis uns unsere **vorgesetzte Stelle** eine **Lösung** anbietet.

Transformation ist Führungsaufgabe und Organisationsentwicklung.
Positive individuelle Offenheit trifft auf organisationale Lähmung!

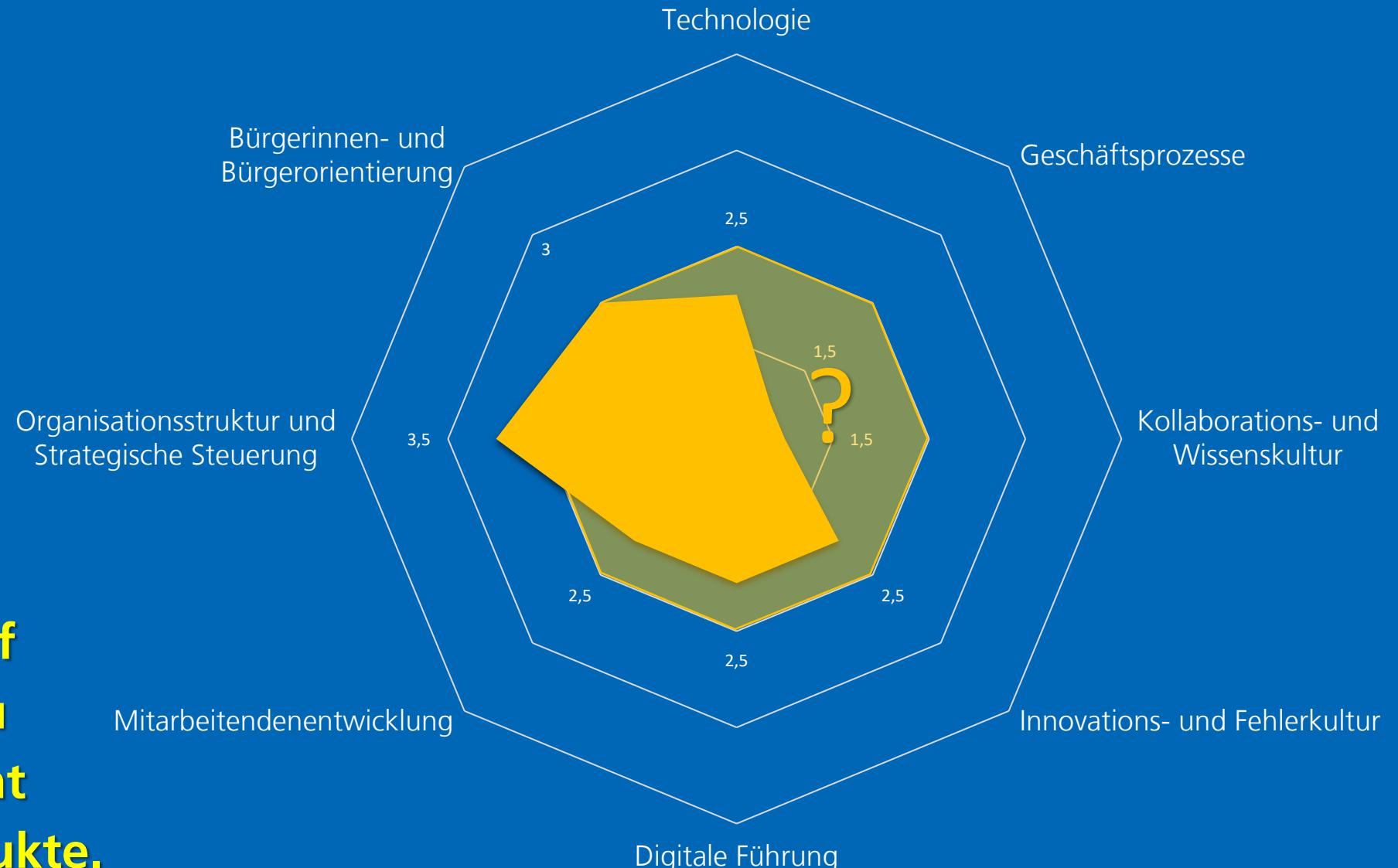
Wir **warten ab, solange es irgendwie geht** und versuchen dann, die Anforderungen mit **möglichst geringen Anpassungen** umzusetzen.



Wir **warten ab**, bis **Sicherheit darüber besteht**, was konkret von uns erwartet wird, und **reagieren** dann.



Ergebnis Digitaler Reifegrad



DIGITALISIERUNG

- Mobile Endgeräte (Bodycams, Tablets, Smartphones)
- Digitale Funktechnologien (TETRA, 5G, künftig 6G)
- Elektronische Aktenführung (E-Akte, Cloud-basierte Systeme)
- Autonome Drohnen und Robotiklösungen
- KI-gestützte Recherche- und Analysetools

DIGITALE TRANSFORMATION

- Strategische Neuausrichtung der Polizeiarbeit im digitalen Zeitalter
- Systematische Innovationsförderung und Tech-Scouting
- Transformation der Führungskultur zu partizipativer Führung
- Agile Arbeitsweisen und adaptive Selbstorganisation
- Open Innovation (z. B. Kooperation mit Start-ups und Think-Tanks)
- Neue Dienstmodelle (z. B. virtuelle Ermittlungsräume, Remote-Policing)
- Förderung digitaler Exzellenz und Kompetenzen
- Zukunftsorientierte Aus- und Fortbildungskonzepte
- Bürgerzentrierte und datengestützte Polizeiarbeit
- Datenschutz, digitale Ethik und KI-Regulierung



POLIZEIDIREKTION
OSNABRÜCK

CAMPUS DT

Ref. 21

Organisationsentwicklung

DIGITALER WANDEL

- gemeinsames **Verständnisses** von „Digitalem Wandel“
- Koordination „Runder Tisch Behörde“
- Koordination „Ansprechpersonen Digitaler Wandel“
- Initiierung und Begleitung von **Transformationsprojekten**
- Gestaltung von **Digitalisierungsnetzwerken**
- Schnittstelle zu Behördenleitung und Dienststellen
- Informations- und **Kommunikationsprozesse**
- Prüfung von Prozessen und **Regelungslagen**

Personalentwicklung

DIGITALER WANDEL

- Gesundheitsmanagement
- Aus- und Fortbildung
- Führungskräfteentwicklung

ISMT

- Informationssicherheit
- Datenschutz
- Geheimschutz
- Notfallmanagement

Prozessentwicklung

DIGITALER WANDEL

IT-Entwicklung

- Fachanwendungen
- IT-Koordination
- IT-Spezialisten (Fläche)

Netzwerkarbeit

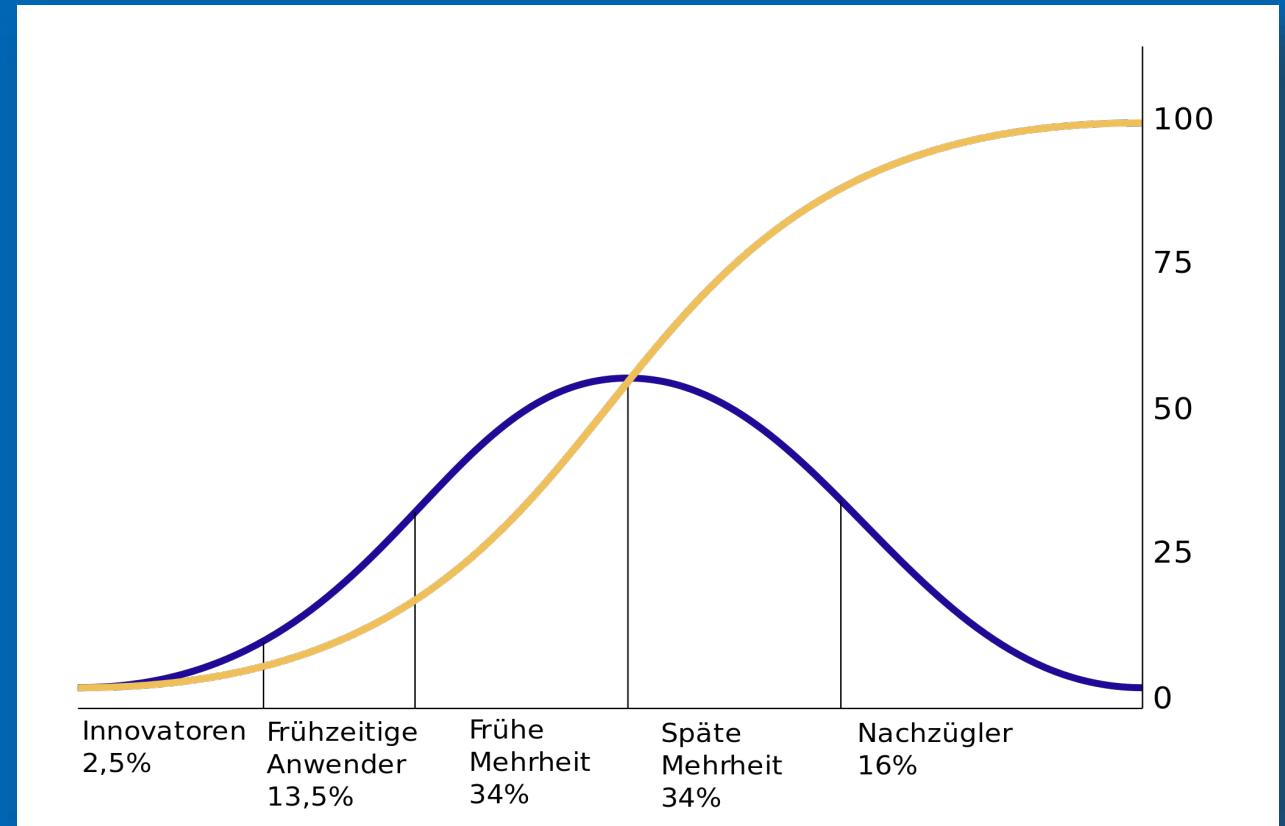


POLIZEIDIREKTION
OSNABRÜCK

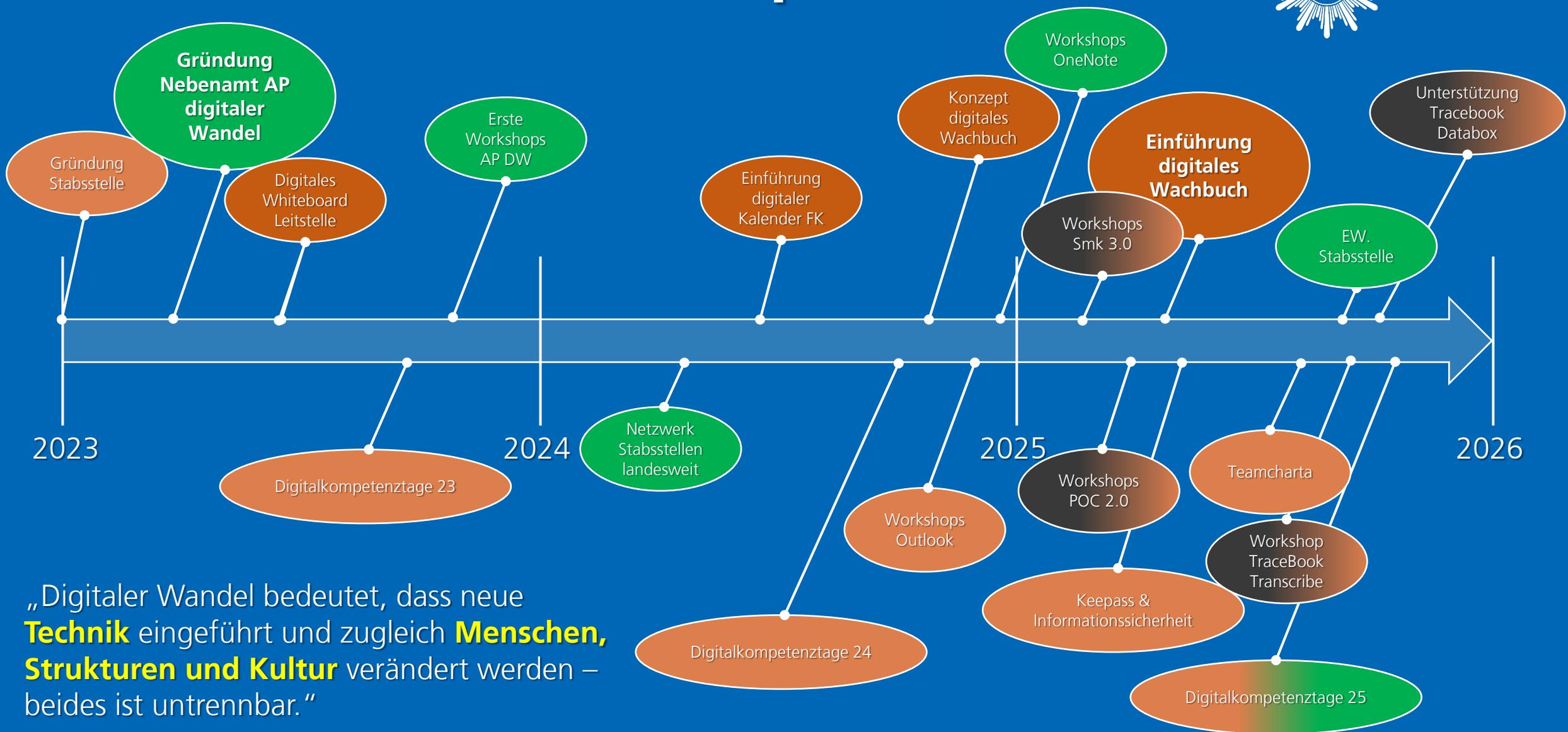
„Keine Einheit, kein Projekt, keine Person kann alleine Transformation gestalten.“

Dazu braucht es **Menschen in jedem Dezernat**, es braucht die Bereiche und die Teams. Die eigentliche Veränderung findet in jedem einzelnen Team statt.“

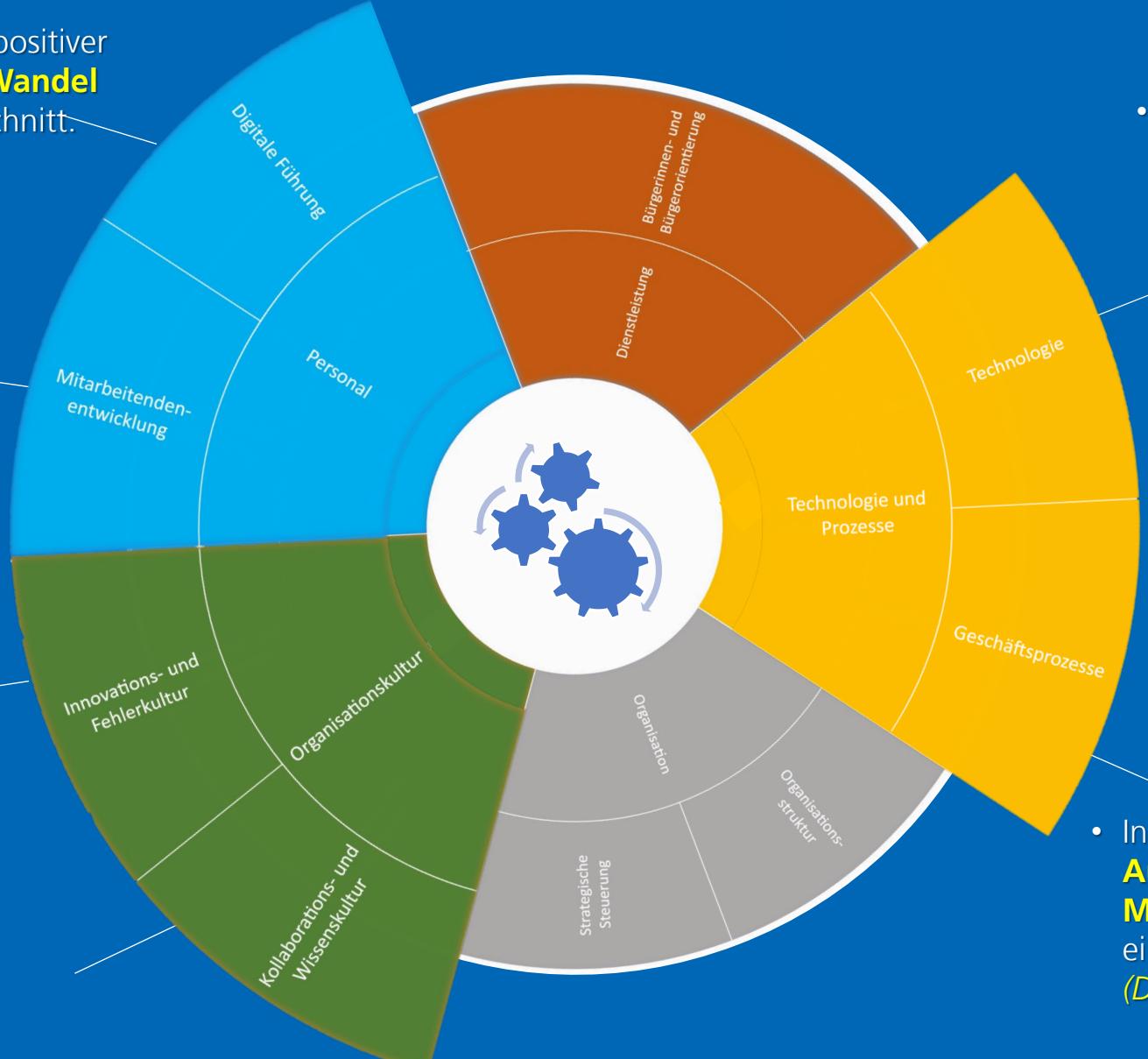
Operatives **Netzwerks von
nebenamtlichen
Ansprechpersonen**



OKR - Maßnahmenbeispiele



MESSBARE EFFEKTE

- 
- Direkte Führungskräfte werden positiver als **Vorbild für den digitalen Wandel** wahrgenommen als im Landesschnitt.
 - Fokussierung im Bereich der **Weiterbildung zur Digitalisierungsthemen** und das **Bereitstellen von Ressourcen/Zeit** für digitale Weiterbildung wird besser beurteilt als im Landesschnitt.
 - Führungskräfte werden als **offener für Veränderungen** wahrgenommen als im Landesschnitt.
 - **Interne Ansprechpersonen** für digitale Themen stehen eher zur Verfügung als im Landesschnitt.
 - Besonders auffällig: Es wird deutlich häufiger **aktiv nach digitalen Lösungen und Tools gesucht** als im Landesschnitt.
 - Interessanterweise wird das **Ausschöpfen digitaler Möglichkeiten** als leicht geringer eingeschätzt als im Landesschnitt. (*Dunning-Kruger-Effekt*)

Vielen Dank

Jörg Müller, Till Maurer, Thomas Wechsel

Jörg Müller

Nds. Ministerium für Inneres, Sport und Digitalisierung

Referat 27

joerg.mueller@mi.niedersachsen.de

Till Maurer

Nds. Ministerium für Inneres, Sport und Digitalisierung

Referat 27

till.maurer@mi.niedersachsen.de

Thomas Wechsel

Polizeidirektion Osnabrück

Dezernat 14

thomas.wechsel@polizei.niedersachsen.de