

# Digitale Transformation der Polizei Niedersachsen

# Agenda

Campus | Digitale Transformation  
POLIZEI NIEDERSACHSEN

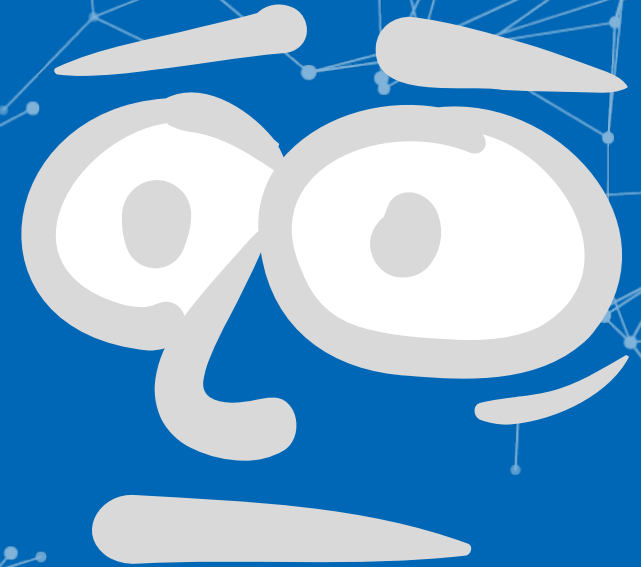
1. Ausgangslage
2. Herangehensweise
3. Der Campus
4. Erste Erkenntnisse
5. Digitaler Reifegrad

# Ausgangslage

# Wandel der Polizeiarbeit

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

Campus | Digitale Transformation  
POLIZEI NIEDERSACHSEN



# Digitalisierungsstrukturen

Campus | Digitale Transformation  
POLIZEI NIEDERSACHSEN

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



# Zwischenfazit

Campus | Digitale Transformation  
POLIZEI NIEDERSACHSEN

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



# Herangehensweise

# Projektbasierte Organisationsuntersuchung

- 2-Phasen-Modell
- Interdisziplinäres Team
- ITIL 4 als Sortierungswerkzeug
- 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**



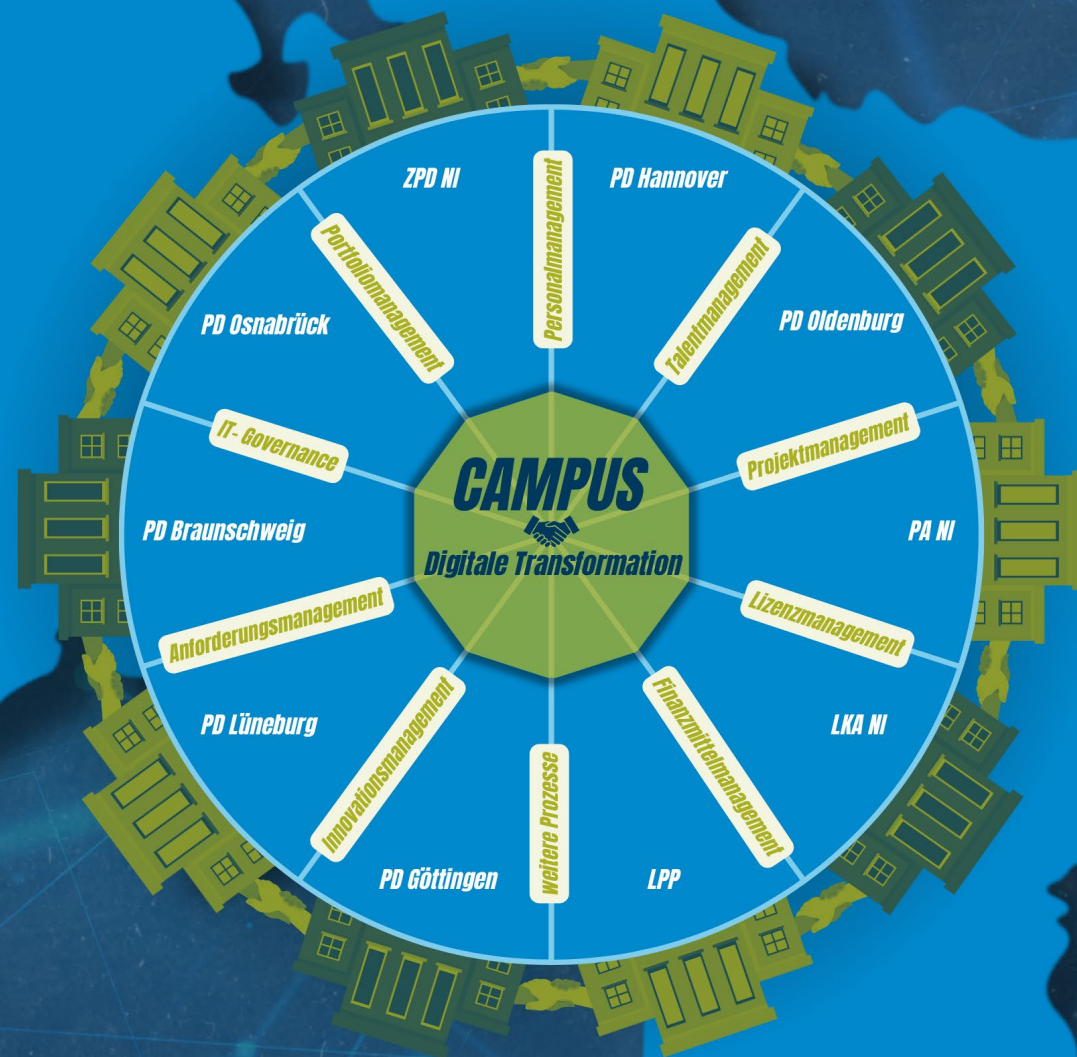
# Zwischenfazit

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.



# Der Campus

# **CAMPUS** **DIGITALE TRANSFORMATION**



**#über Strukturen hinweg**

**#ganzheitlicher Prozess**

**#Digitale Transformation**

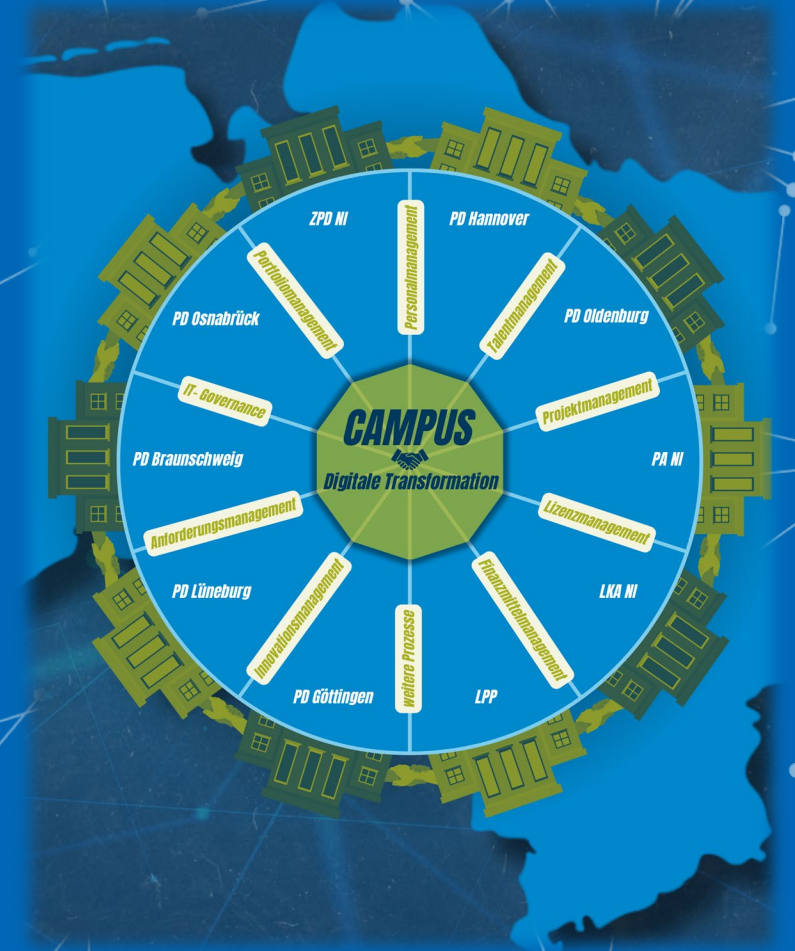
**"Gemeinsam in die digitale Zukunft:  
Transformation, die verbindet!"**



# 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

Campus | Digitale Transformation  
POLIZEI 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



# learnings

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



# Digitaler Reifegrad



# Die Wissenschaft ist eindeutig

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

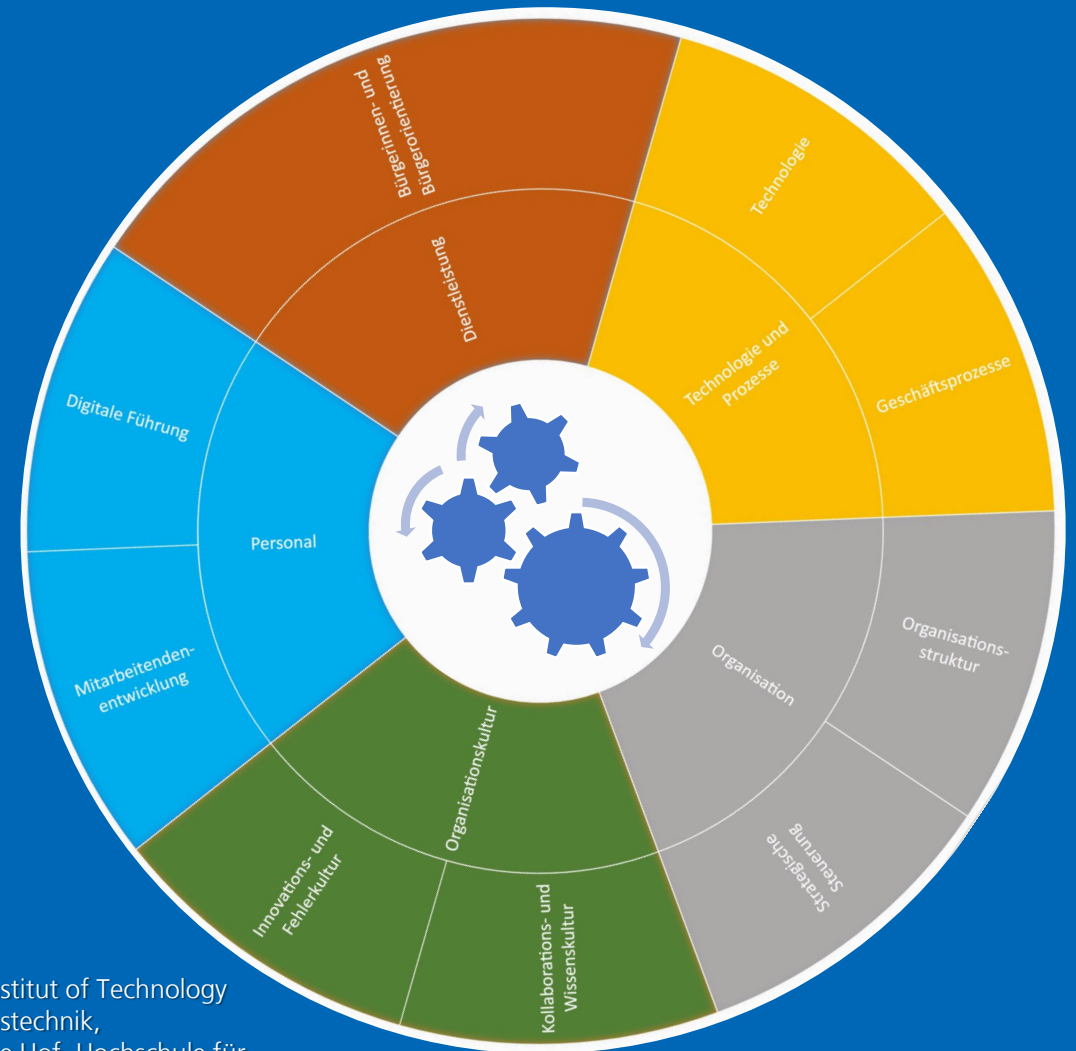
- Harvard Business Review
- Massachusetts Institut of Technology (MIT)
- McKinsey, Deloitte, YouGov
- Universität der Bundeswehr München
- Fraunhofer IAO
- Nationales eGovernment Zentrum
- Kompetenzzentrum für digitale Verwaltung
- u.v.m.

„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)

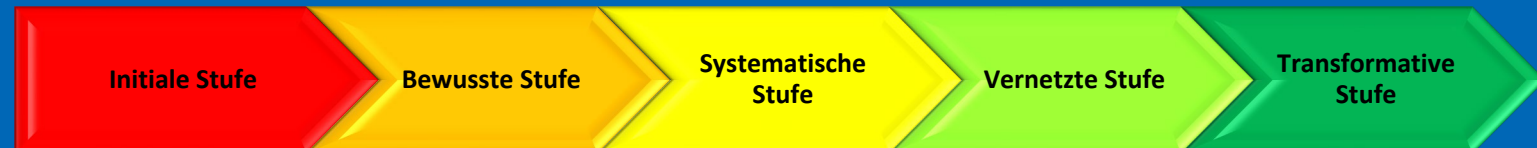
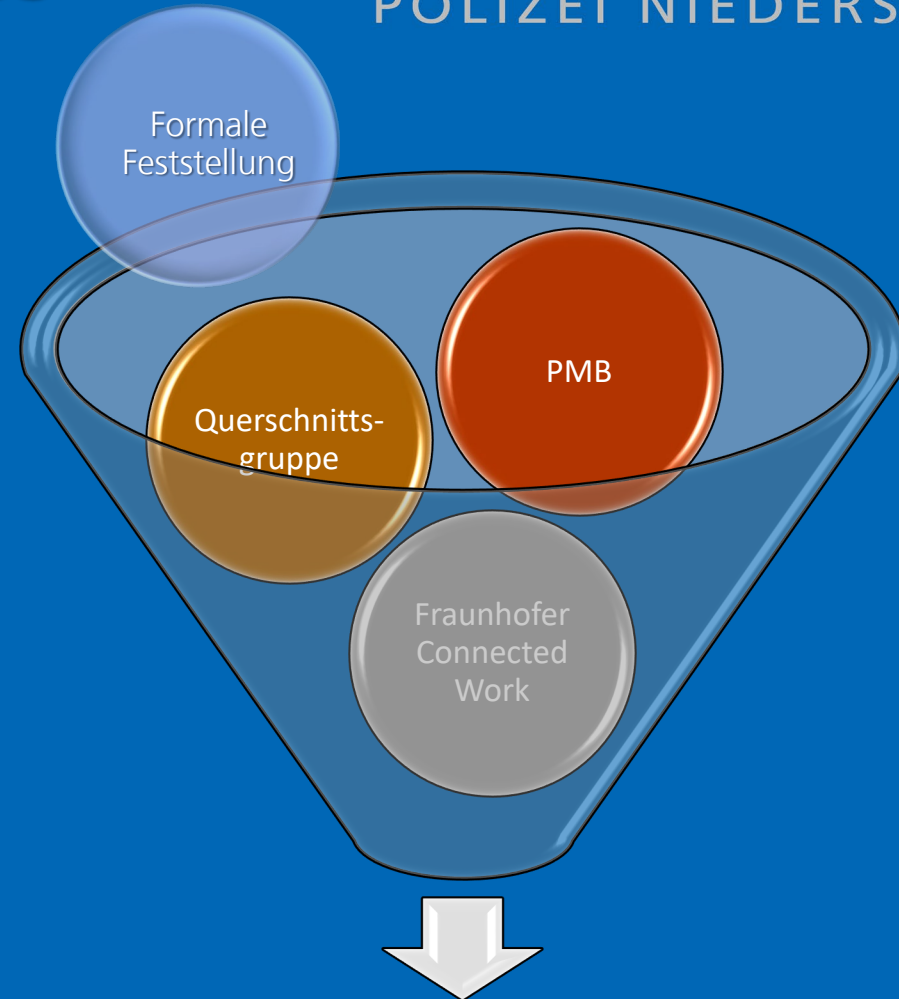


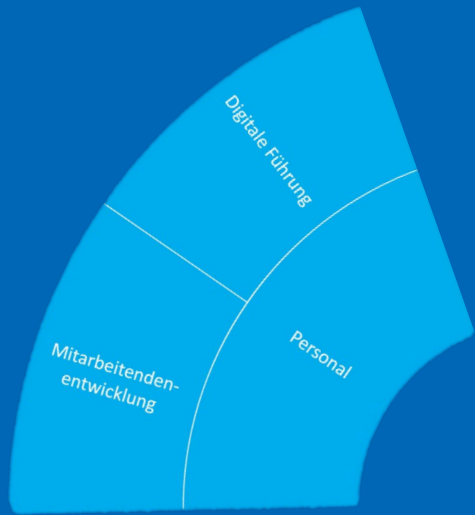
## Quellen:

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

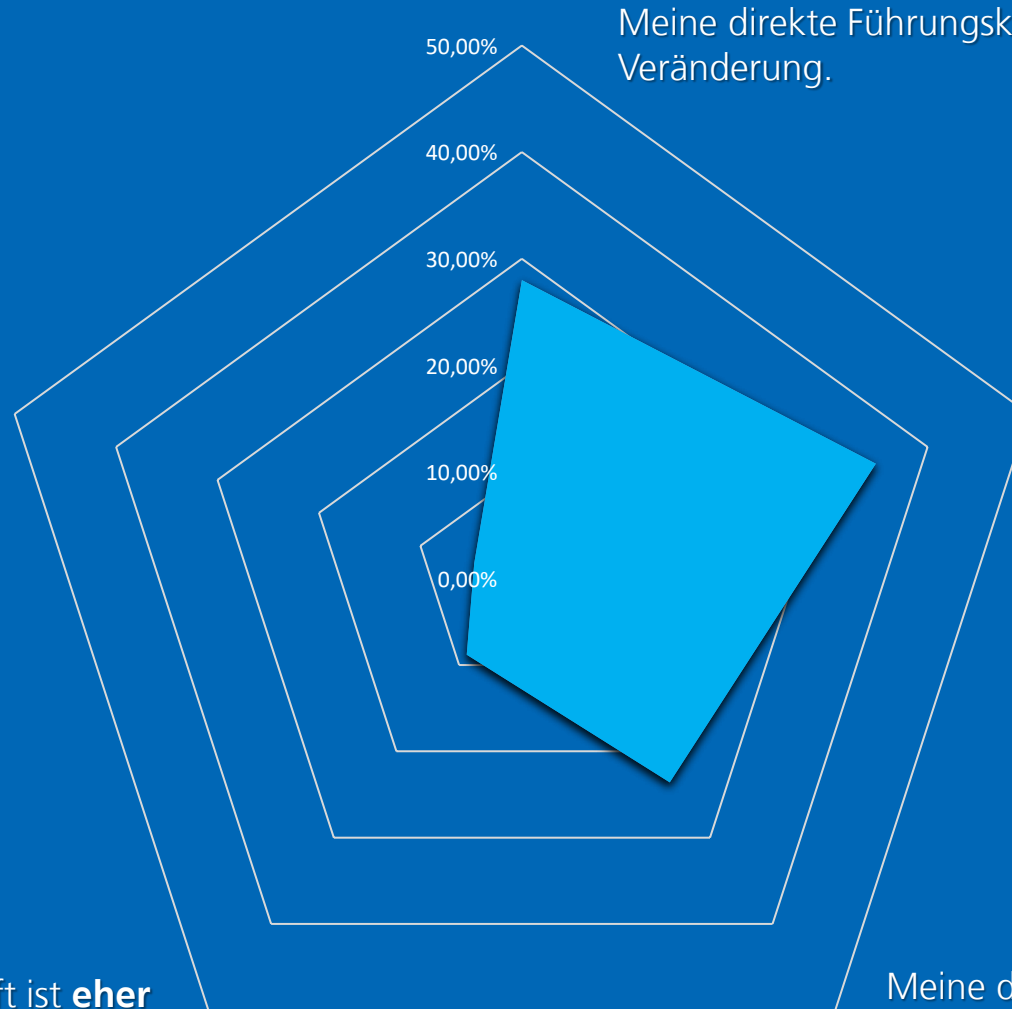




Meine Führungskraft ist **verschlossen** für Veränderung.

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

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



Meine direkte Führungskraft ist **offen** für Veränderung.

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

Meine direkte Führungskraft **ist in Teilen offen** für Veränderung.

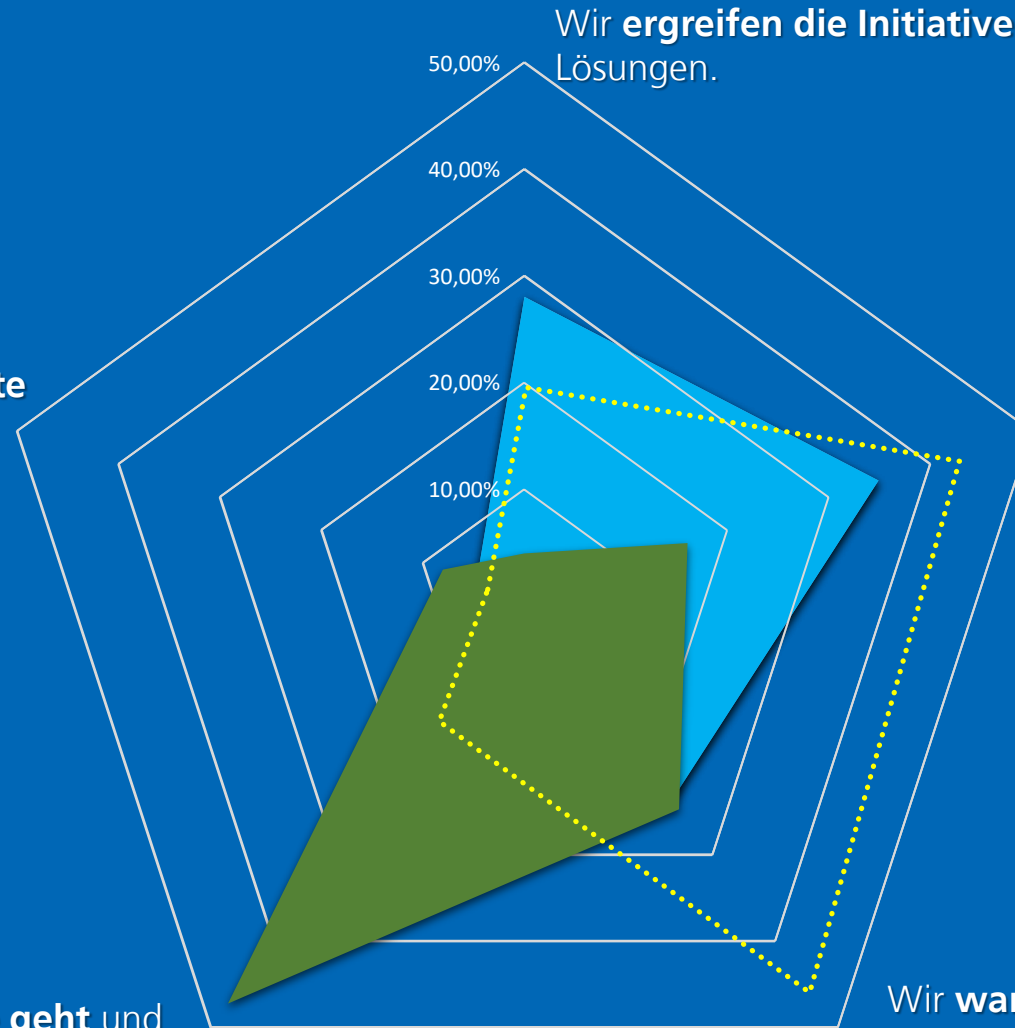


Wir **warten ab**, bis uns unsere **vorgesetzte Stelle** eine **Lösung** anbietet.

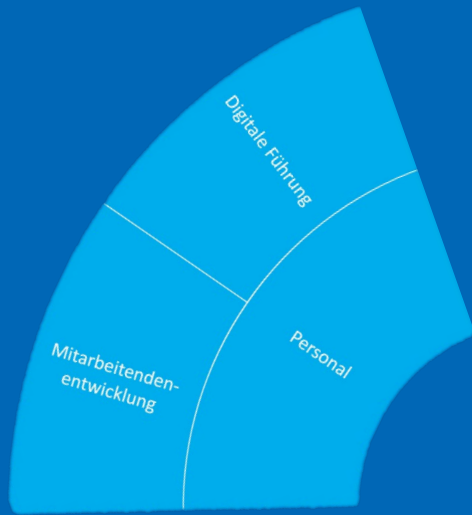
**Transformation ist Führungsaufgabe und Organisationsentwicklung.**

*Positive individuelle Offenheit trifft auf organisationale Lähmung!*

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







**Transformation** ist Führungsaufgabe und Organisationsentwicklung und **Personalentwicklung**.

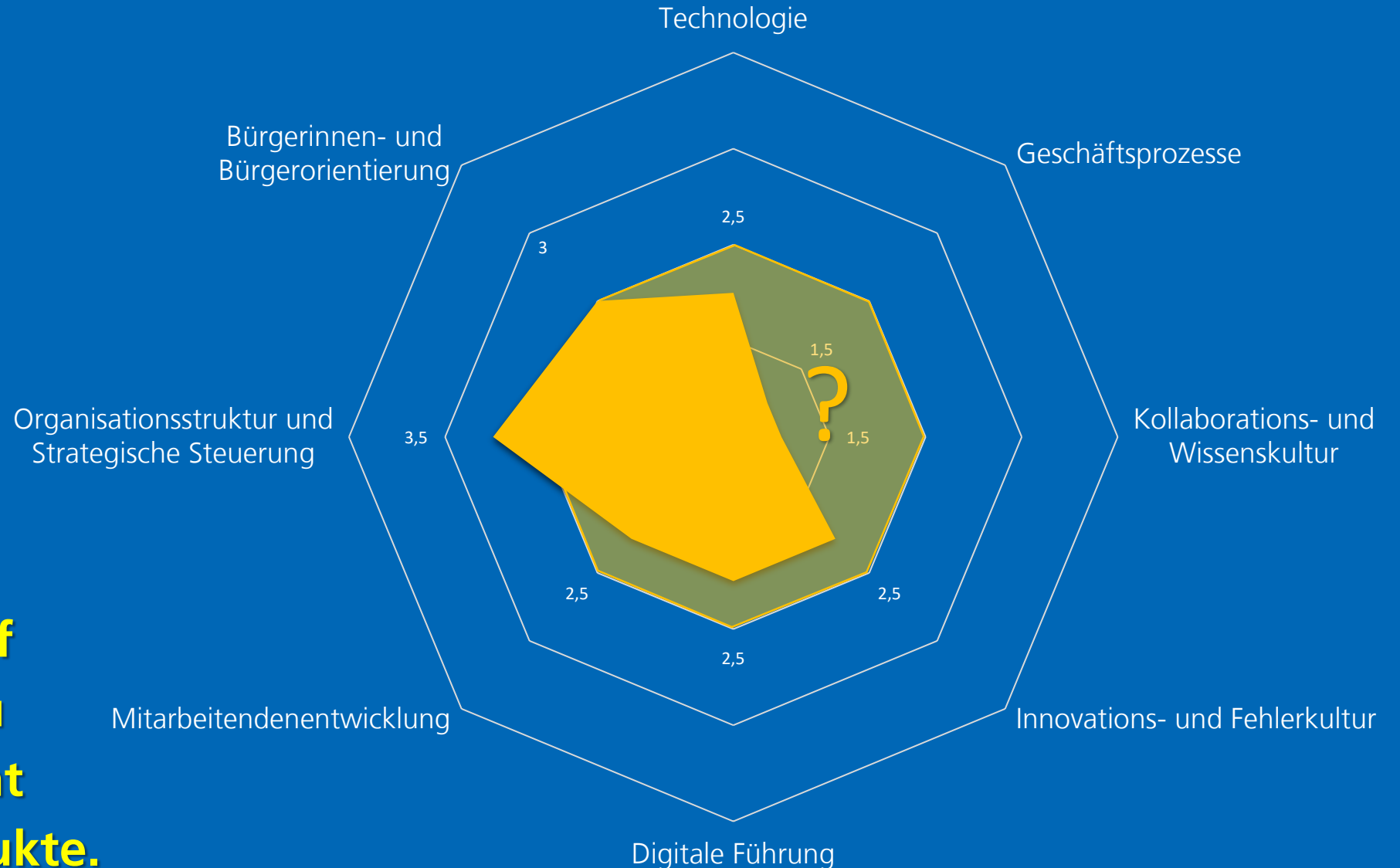


# Digitalkompetenz

DigComp 2.2 – EU-weiter Referenzrahmen für die Entwicklung und Messung digitaler Kompetenzen

# Ergebnis Digitaler Reifegrad

Campus | Digitale Transformation  
POLIZEI NIEDERSACHSEN



**Ein starker Fokus auf IT-Fertigung führt zu Beschleunigung nicht akzeptierter IT-Produkte.**

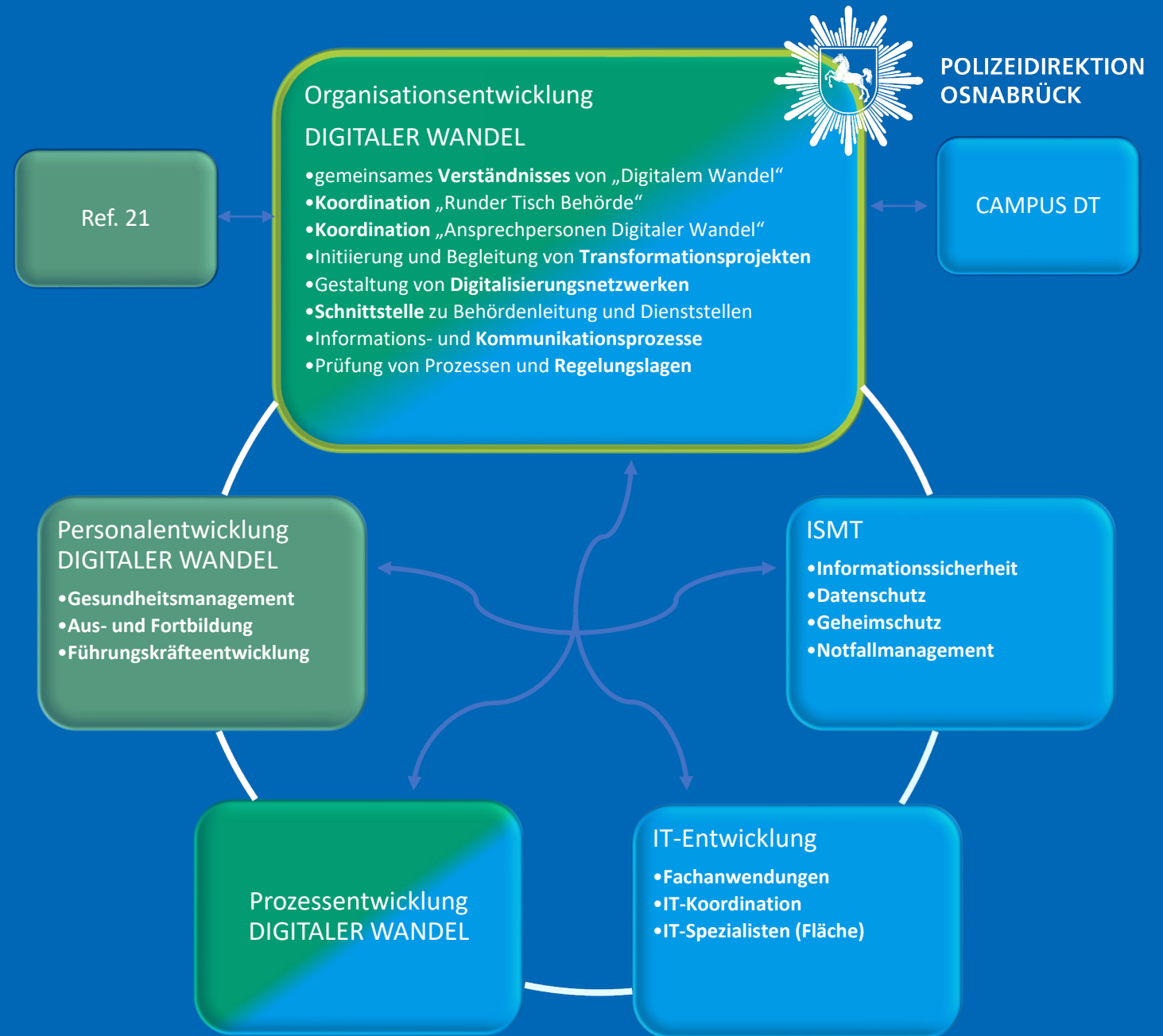
# DIGITALISIERUNG

- 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





# Netzwerkarbeit

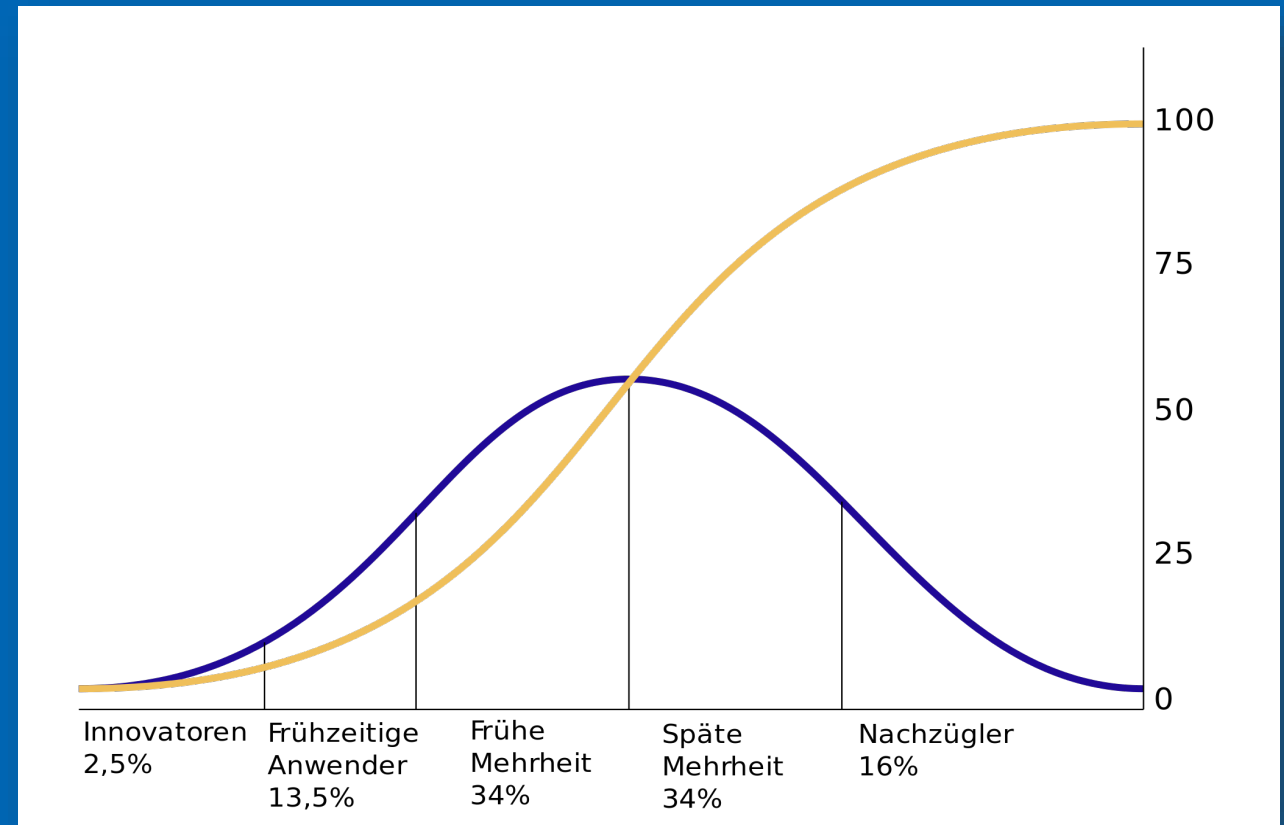


POLIZEIDIREKTION  
OSNABRÜCK

*„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.“*

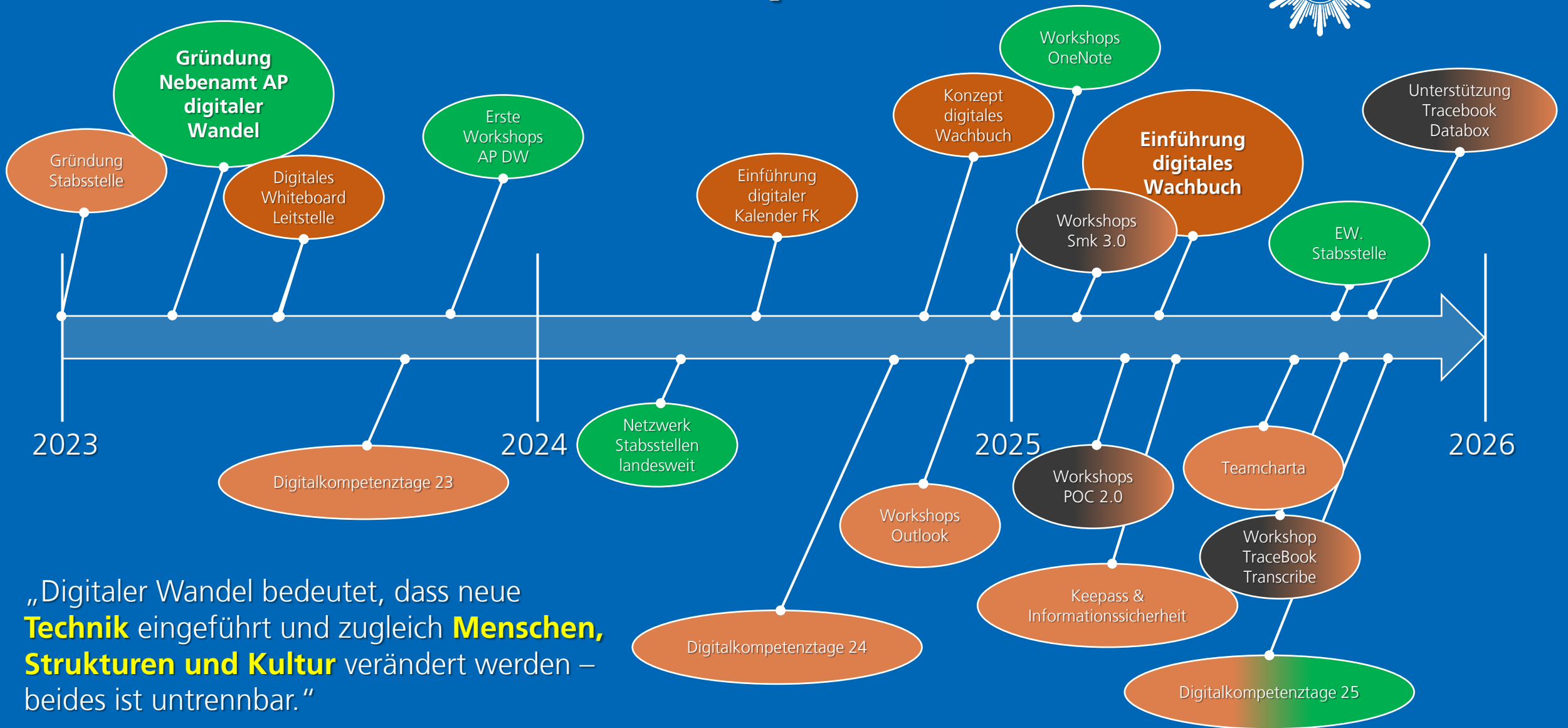
Operatives **Netzwerks** von  
nebenamtlichen  
Ansprechpersonen



# OKR - Maßnahmenbeispiele



POLIZEIDIREKTION  
OSNABRÜCK



„Digitaler Wandel bedeutet, dass neue **Technik** eingeführt und zugleich **Menschen, Strukturen und Kultur** verändert werden – beides ist untrennbar.“

# MESSBARE EFFEKTE



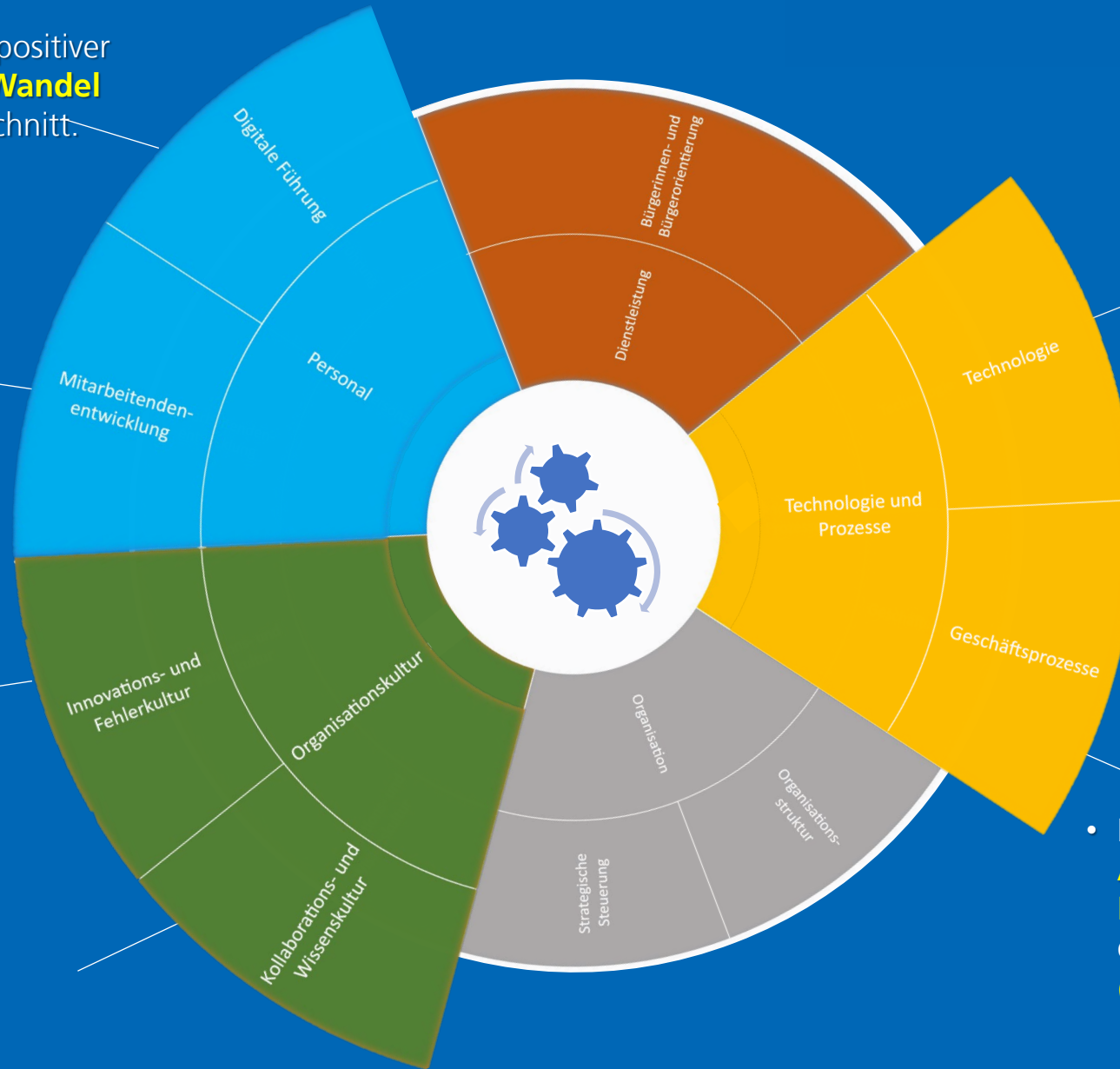
POLIZEIDIREKTION  
OSNABRÜCK

- 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](mailto:joerg.mueller@mi.niedersachsen.de)

Till Maurer

Nds. Ministerium für Inneres, Sport und Digitalisierung  
Referat 27  
[till.maurer@mi.niedersachsen.de](mailto:till.maurer@mi.niedersachsen.de)

Thomas Wechsel

Polizeidirektion Osnabrück  
Dezernat 14  
[thomas.wechsel@polizei.niedersachsen.de](mailto:thomas.wechsel@polizei.niedersachsen.de)