



# Szenario Arbeitswelt K

## Anlage 3 – Beschreibung der Szenarien

# Gliederung

Teilnehmer

Experten

Projekt-Status

Szenarien in der Übersicht

Szenarien im Detail (Charakteristika, SWOT, Maßnahmen)

Strategische Projekte

Nächste Schritte und To Do's

## Teilnehmer

Dir. LKA NRW Wunsch, LKA NRW  
LKD a.D. Jungbluth, IM NRW  
PP Hoever, PP Bonn  
LKD Niewald, PP Bielefeld  
KORin Boden, PP Köln  
KD Schuster, LR Rhein-Sieg-Kreis  
KOR Hebbel, LKA NRW  
EKHK Spindeler, IM NRW  
RR'in Dr. zum Bruch, IM NRW  
EKHK Dr. Boberg, LKA NRW  
Kahl, HSPV Münster

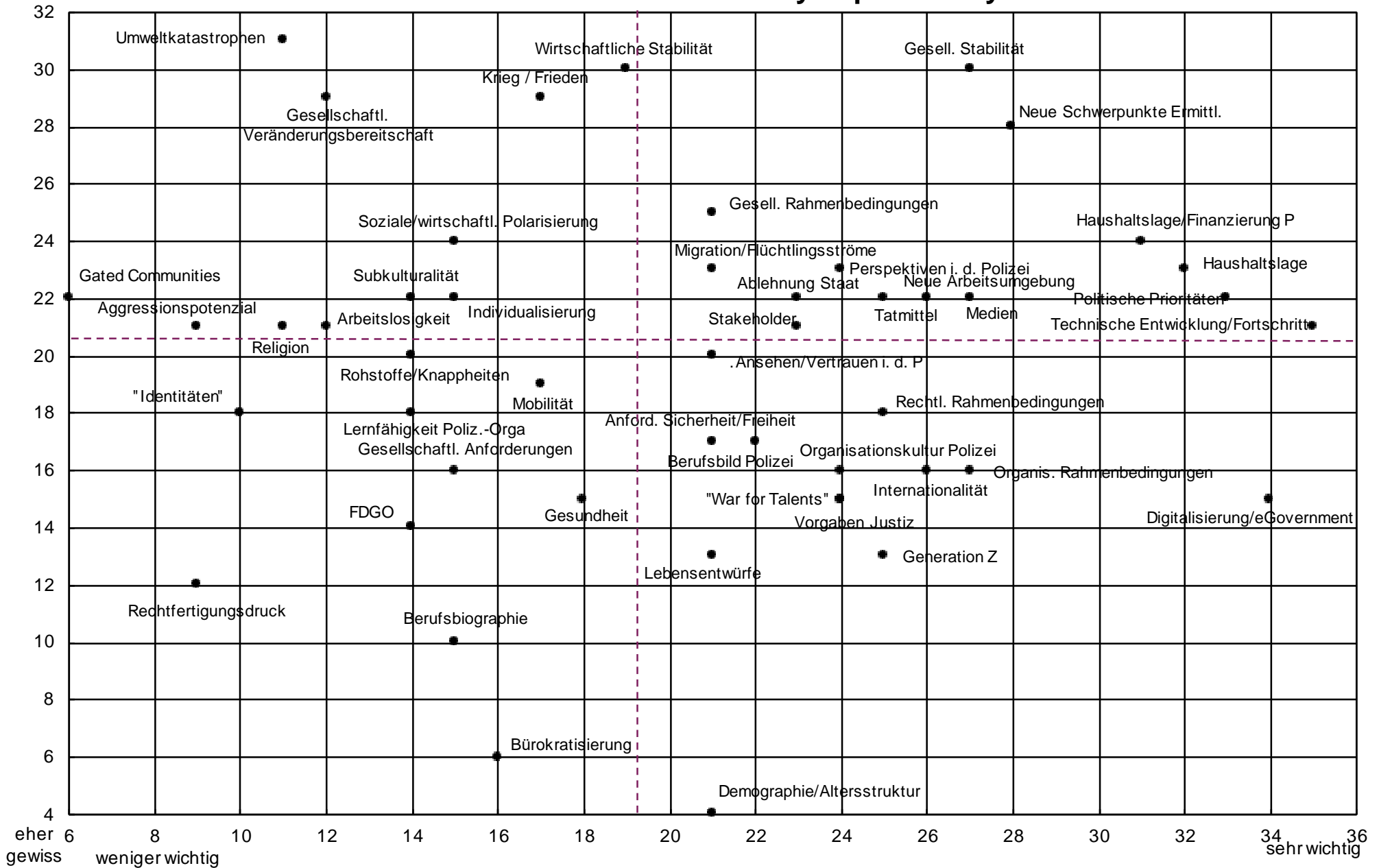
<u>Methode</u>	<u>Ergebnisse</u>	<u>Workshop</u>
0. Aufgaben- und Fragestellung	Abgrenzung, Definition Fragestellung	9.2./22.-23.3.22
1. Ist-Situation/ Deskriptorenauswahl	Einflussfaktoren und Expertenbedarfe	22.-23.3.22
2. Einflussfaktoren, Szenarien	Diskussion Einflussfaktoren, Verabschiedung Einflussfaktoren	6.5.22
3. Szenarien	Szenarien und –Beschreibung	31.5.22 (Kernteam)
4. Implikationen und Handlungsoptionen	Handlungsempfehlungen, Strategische Projekte	21.-22.6.22
5. Kommunikation, Transfer	Ergebnisaufbereitung, Dokumentation	4.7.22 (Kernteam)

# Einflussfaktoren

	<u>Makro-Faktoren</u>		<u>Mikro-Faktoren</u>
1	Internationalisierung (Globalisierung)	15	Berufsbild Polizei
2	Gesamtwirtschaftliche Stabilität	16	Neue Arbeitsumgebung
3	Haushalt der Polizei	17	Kultur in der Organisation Polizei
4	Technologische Entwicklung	18	Organisatorische Rahmenbedingungen
5	Ansehen und Vertrauen in die Polizei	19	Perspektive Polizei / Kriminalpolizei
6	Bevölkerungsentwicklung	20	Rechtlicher Rahmen Datenschutz
7	Neue Medien	21	Stakeholder Gewerkschaften/Berufsvertretungen
8	New Work, New Life	22	Strategische Ausrichtung Polizei
9	Krisen	23	Digitalisierung Tatmittel
10	Verkehrs- und Mobilitätsentwicklung	24	Zusammenarbeit Polizei und Justiz
11	Abschottung	25	War for Talents
12	Sozioökonomische Rahmenbedingungen		
13	Systemakzeptanz		
14	Wertesystem		

# ProK Arbeitswelten 2022 - Uncertainty-Impact-Analyse

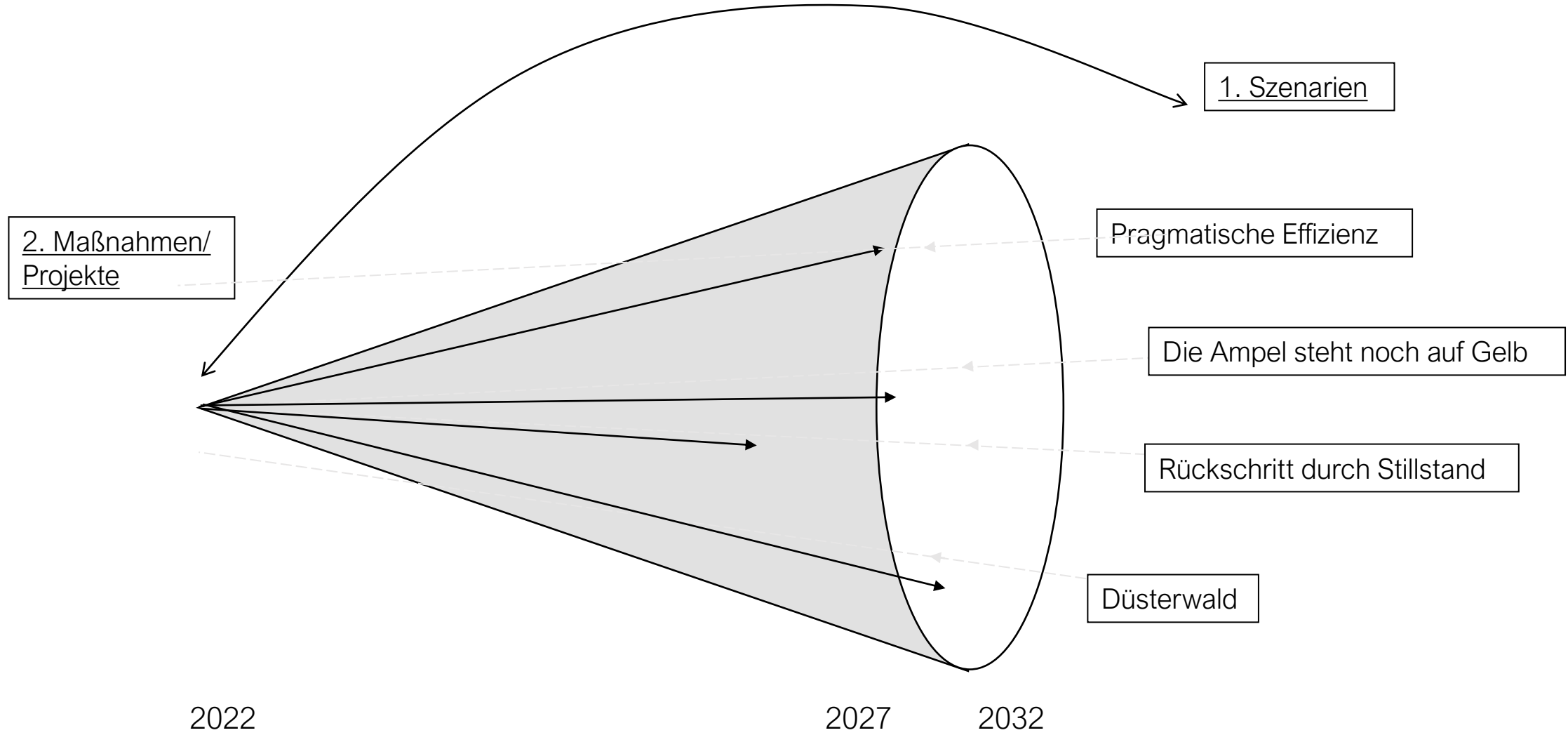
eher  
ungewiss



# Szenario-Übersicht



# Szenario-Übersicht





	Faktoren	Pragmatische Effizienz	Rückschritt durch Stillstand	Die Ampel steht noch auf Geld	Düsterwald
1	Internationalisierung (Globalisierung)	A: zunehmende Internationalisierung	B: stärkere Regionalisierung	B: Glokalisierung, Betonung des Lokalen	A: Zunehmende Internationalisierung
2	Gesamtwirtschaftliche Stabilität	B: temporäre wirtschaftliche Einbrüche	A: moderates Wachstum	B: temporäre wirtschaftliche Einbrüche	B: temporäre wirtschaftliche Einbrüche
3	Haushalt der Polizei	C: Polizei-HH-Volumen steigt	A: leicht sinkendes Polizei-HH-Volumen	A: leicht sinkendes Polizei-HH-Volumen	C: Polizei-HH-Volumen steigt
4	Technologische Entwicklung	A: Fortschreitende Digitalisierung	B: Skepsis ggü. Technologien	B: Skepsis ggü. Innovationen	A: Fortschreitende Digitalisierung
5	Ansehen und Vertrauen in die Polizei	A: Vertrauen in die Polizei	A: Vertrauen in die Polizei	A: Vertrauen in die Polizei	B: Vertrauen in die Polizei sinkt
6	Bevölkerungsentwicklung	Zunahme Migration, Bevölkerung bleibt gleich	Zunahme Migration, Bevölkerung bleibt gleich	Zunahme Migration, Bevölkerung bleibt gleich	Zunahme Migration, Bevölkerung bleibt gleich
7	Neue Medien	Relevanz nimmt dynamisch zu	Relevanz nimmt dynamisch zu	Relevanz nimmt dynamisch zu	Relevanz nimmt dynamisch zu
8	New Work, New Life	A: Flexible Arbeits-/Lebensentwürfe	B: Kalkulierbare Arbeits-/Lebensentwürfe	B: Kalkulierbare Arbeits-/Lebensentwürfe	A: Flexible Arbeits-/Lebensentwürfe
9	Krisen	A: Keine Auswirkungen von Krisen	A: Keine Auswirkungen von Krisen	B: Anfälligkeiten für Krisen/Fake News	B: Anfälligkeiten für Krisen/Fake News
10	Verkehrs- und Mobilitätsentwicklung	A: Anstieg Autoverkehr, Keine Verkehrswende	A: Anstieg Autoverkehr, Keine Verkehrswende	A: Anstieg Autoverkehr (SUV-Denke), keine Verkehrswende	B: Realisierte Verkehrswende
11	Abschottung	A: Bedingte Abschottung ges. Gruppen	B: Verringerung aber regionale Identitäten werden wichtiger	C: Erhöhung der Abschottung	C: Erhöhung der Abschottung
12	Sozioökonom. Rahmenbedingungen	C: Schere geht auseinander	B: Schere geht zusammen	C: Schere geht auseinander	C: Schere geht auseinander
13	Systemakzeptanz	B: Steigerung der Systemakzeptanz	B: Steigerung der Systemakzeptanz	A: Akzeptanz mit negativer Entwicklung	C: Verringerung der Systemakzeptanz
14	Wertesystem	A: Erhöhung des Konsens	A: Erhöhung des Konsens	C: Dissens	C: Dissens
15	Berufsbild Polizei	C: Kripo als eigenes Berufsbild (Reaktion auf Entwicklungen)	C: Kripo als eigenes Berufsbild	B: Kripo nur für Spezialisten	A: Berufsbild Kripo als Teil der Polizei (Generalisten)
16	Neue Arbeitsumgebung	A: Flexibel	B: Mein fester Arbeitsplatz	B: Mein fester Arbeitsplatz	A: Flexibel
17	Kultur in der Organisation Polizei	A: Kooperativ	A: Kooperativ	B: Jeder macht seins	B: Jeder macht seins (Organisationseinheit)
18	Organis. Rahmenbedingungen	A: Weniger KPB (Flexibilität, Conferencing)	B: KPB-Anzahl bleibt gleich	B: Anzahl der KPB bleibt gleich	C: Anpassungen nur behördenintern
19	Perspektive Polizei / Kriminalpolizei	C: Gutes Image – schlechte Qualität	A: gutes Image – gute Qualität	C: Gutes Image – schlechte Qualität	D: Schlechtes Image – schlechte Qualität
20	Rechtlicher Rahmen Datenschutz	B: Technik weit vor Recht	B: Technik weit vor Recht	A: Technik und Recht im Gleichschritt	C: Starke Eingriffsbeschränkungen
21	Stakeholder Gewerkschaften/ Berufsvertretungen	C: Kein Konsens	C: Kein Konsens	B: Nur Teilkonsens, kleine Schritte der Weiterentwicklung	B: Nur Teilkonsens (auch: Kripo als Teil der Polizei)
22	Strategische Ausrichtung Polizei	C: Schwerpunkt Tagesaktualität	A: Schwerpunkt: Alltagskriminalität	A: Schwerpunkt: Serious Crime	C: Schwerpunkt: Tagesaktualität (auch: Dissens im Wertesystem)
23	Digitalisierung Tatmittel	C: Privat statt Polizei	B: Polizei läuft hinterher	B: Polizei läuft hinterher	C: Privat statt Polizei (Politik nutzt die neuen Möglichkeiten des privaten Marktes)
24	Zusammenarbeit Polizei und Justiz	A: Polizei + StA = gemeinsame Strategie	A: Polizei + StA = gemeinsame Strategie	A: Polizei und StA = gemeinsame Strategie	B: Polizei – StA = getrennte Strategie
25	War for Talents	B: Attraktivität leidet	A: Keine Nachwuchssorgen für die Polizei	B: Attraktivität leidet	B: Attraktivität leidet

## Szenario-Differenzen

	Szenario A	Szenario B	Szenario C	Szenario D
Szenario A		13	16	13
Szenario B			12	23
Szenario C				15
Szenario D				

# Pragmatische Effizienz

(Boberg, Schuster)

- Wirtschaftliche Stabilität befördert gesellschaftlichen Frieden und ermöglicht gleichbleibende Mittel für die Polizei
- Ein von Ökonomie und Effizienz geprägtes Umfeld führt allerdings in Teilen zu gesellschaftlichen und auch innerpolizeilichen Konflikten
- Aufgrund der technologischen Entwicklung gewinnt Spezialistentum an Bedeutung, Bedarfe werden flexibel und zielgenau generiert (Privat vor Staat)
- Polizeiliches Image und verbesserte organisatorische Rahmenbedingungen führen noch zu einem Zulauf an motivierten und gut ausgebildeten Ermittlern; langfristig werden Stellen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung jedoch zunehmend schwerer zu besetzen sein.
- Differenz zwischen den Herausforderungen und den politischen Kompetenzen/Fähigkeiten wird betont flexibel und pragmatisch, aber wenig zukunftsorientiert, begegnet.

Szenario A:		Ausprägung
1	Internationalisierung (Globalisierung)	A: zunehmende Internationalisierung
2	Gesamtwirtschaftliche Stabilität	B: temporäre wirtschaftliche Einbrüche
3	Haushalt der Polizei	C: Polizei-HH-Volumen steigt
4	Technologische Entwicklung	A: Fortschreitende Digitalisierung
5	Ansehen und Vertrauen in die Polizei	A: Vertrauen in die Polizei
6	Bevölkerungsentwicklung	Zunahme Migration, Bevölkerung bleibt gleich
7	Neue Medien	Relevanz nimmt dynamisch zu
8	New Work, New Life	A: Flexible Arbeits-/Lebensentwürfe
9	Krisen	A: Keine Auswirkungen von Krisen
10	Verkehrs- und Mobilitätsentwicklung	A: Anstieg Autoverkehr, Keine Verkehrswende
11	Abschottung	A: Bedingte Abschottung ges. Gruppen
12	Sozioökonom. Rahmenbedingungen	C: Schere geht auseinander
13	Systemakzeptanz	B: Steigerung der Systemakzeptanz
14	Wertesystem	A: Erhöhung des Konsens
15	Berufsbild Polizei	C: Kripo als eigenes Berufsbild (Reaktion auf Entwicklungen)
16	Neue Arbeitsumgebung	A: Flexibel
17	Kultur in der Organisation Polizei	A: Kooperativ
18	Organisatorische Rahmenbedingungen	A: Weniger KPB (Flexibilität, Conferencing)
19	Perspektive Polizei / Kriminalpolizei	C: Gutes Image – schlechte Qualität
20	Rechtlicher Rahmen Datenschutz	B: Technik weit vor Recht
21	Stakeholder Gewerkschaften/ Berufsvertretungen	C: Kein Konsens
22	Strategische Ausrichtung Polizei	C: Schwerpunkt Tagesaktualität
23	Digitalisierung Tatmittel	C: Privat statt Polizei
24	Zusammenarbeit Polizei und Justiz	A: Polizei + StA = gemeinsame Strategie
25	War for Talents	B: Attraktivität leidet

Pragmatische Effizienz	<u>STÄRKEN</u>	<u>SCHWÄCHEN</u>	<u>CHANCEN</u>	<u>RISIKEN</u>
Kriminalstrategie/ (Neue) Aufgabenfelder der Kriminal-polizei (Delikte, Täter, Prävention)	- Finanzielle Ressourcen schaffen Handlungsalternativen	- Mangelnde strategisches Ausrichtung/langfristige Ausrichtung, zu viele Felder	- Fokussierung anhand objektiver Kriterien ermöglicht sachgerechte Schwerpunktsetzung	- Fokussierung auf Effektivität schafft gesellschaftliches, innerpolizeiliches Konfliktpotenzial - Zu viele falsche Themen
Organisation der Kriminalpolizei (Aufbau und Ablauf, Arbeitsprozesse, Outsourcing)	- Bürgernahe Organisation etablierte Zusammenarbeit intern/extern	- Hohe Differenzierung, Zuständigkeit - Beharrungsvermögen	- "Heben" von Talenten - Effizienz, Bündelung von Kompetenzen	- Anonymität, Bürgernähe, Akzeptanz
Fachkräfte und Entwicklungs-pfade K (Kompetenzen, Fähigkeiten, Führung, Aus- und Fortbildung, Zeitarbeitskräfte/ Polizei auf Zeit)	- Flexibler Einsatz von Fachkräften, Fachkarrieren	- Weiterentwicklung von Personal ist aufwendig	- Karrieregestaltungen - Kurzfristige Bedarfsdeckung	- An Bedarfen orientierte Personalpolitik schafft keine Reserven für „Notfall“, Arbeitsrecht, Gewerkschaft - Flexible Lebensentwürfe verhindern langfristige Bindung an Polizei
Arbeitsumfeld, Arbeitsplatz (Orte, Ausstattung)	- Berücksichtigung Mitarbeiterinteressen - Bedarfsgerechte Arbeitsplatzgestaltung	- Identifizierung zu Team/ Organisation	- Personalgewinnung /-bindung	
IT + Digitalisierung (Delikte, Tatmittel, Ausstattung, Outsourcing)	- Ressourcen/Grundausstattung	- Unbeweglichkeit, rechtliche Rahmen kommt nicht mit	- Handlungs- und Steuerungsfähigkeit im IT-Sektor (Einkauf von Leistungen, Attraktivität für Spezialisten)	- Rechtsrahmen kann nicht zeitgerecht gesetzt werden und bremst digitale Effizienz
Image, Berufsbild, Kommunikation Kriminalpolizei	- Vertrauen in die Polizei, Attraktivität des Berufes		- Personalgewinnung erleichtert, Bevölkerung bereit zur Kooperation	- Medial aufgegriffene Einzelereignisse wirken Image schädigend - Spartendenzen
Rechtliche Rahmenbedingungen		- Rechtsetzung stark politisch geprägt läuft hinterher		- Mangelhafte digitale Fähigkeiten (Bsp. DAR)
Vertrauen in K (Innenverhältnis Politik)	- Wissen um Vertrauensdefizit	- Vertrauensentwicklung ist aufwendig und langfristig		- Entfremdung, Arbeitsunzufriedenheit

Szenario A: Pragmatische Effizienz  
(Boberg, Schuster)

<u>Maßnahmen</u>	A	B	C	D
<u>Kriminalstrategie</u>				
Reduktion auf maximal 3 Felder mit periodischer Fortschreibung; Strategie auf Basis Auswertung und Fortschreibung	+++	+++	++	++
Fachkräfte/Kompetenzen/Entwicklungspfade				
Einführungsseminar K für Tarifbeschäftigte	++	+	+	++
Temporärer Karrierepfad außerhalb der Polizei	+	+	+	+
FZO-Aufwand = mehr Fachkarrieren	+++	++	++	+++
<u>Organisation K</u>				
Reduktion KPB (kein Rückzug aus der Fläche, Begleitung in- und außerhalb)	+++	+++	+++	+
Arbeitsumfeld/Arbeitsplatz				
Mobiles Arbeiten gewährleisten (Telearbeit, VPN, alle Anwendungen frei, VKS am Arbeitsplatz)	+++	++	+++	+++
Zeitgemäßes Arbeitsumfeld bei Neubauten, Sanierungen	+++	+	+++	+++

Szenario A: Pragmatische Effizienz  
(Boberg, Schuster)

<u>Maßnahmen</u>	A	B	C	D
<u>IT/Digitalisierung</u>				
Vereinfachung ViVA, P/AV, P/GS	++	++	+++	++
Digitale Effizienz stärken (elektronische Akte, Asservate, VBS, mobiler Arbeitsplatz)	+++	++	+++	+++
<u>Image/Berufsbild</u>				
Studienschwerpunkt K	+++	+++	+++	+++
Symbole		+	+	
<u>Recht</u>				
Vorratsdatenspeicherung	++	++	+	++
<u>Vertrauen</u>				
Strategie vs. Tagesgeschäft	++	++	++	++

## Szenario B: Rückschritt durch Stillstand (Zum-Bruch, Boden)

- Florierende Wirtschaft und ausbleibende Krisen verringern Armut und erhöhen den gemeinsamen Wertekonsens in der Gesellschaft
- Starke Regionalisierung und klare Lebensentwürfe schaffen Stabilität
- Hohe Qualität und gutes Image der Polizei erhöhen das Vertrauen und reduzieren Nachwuchssorgen
- Die technische Arbeitsteilung ist erprobt; eine Beobachtung und Vorbereitung auf neue Kriminalitätsformen findet nicht statt
- Die Kriminalitätslage erfordert keine Entwicklung in internen Abläufen

Szenario:		Ausprägung
1	Internationalisierung (Globalisierung)	B: stärkere Regionalisierung
2	Gesamtwirtschaftliche Stabilität	A: moderates Wachstum
3	Haushalt der Polizei	A: leicht sinkendes Polizei-HH-Volumen
4	Technologische Entwicklung	B: Skepsis ggü. Technologien
5	Ansehen und Vertrauen in die Polizei	A: Vertrauen in die Polizei
6	Bevölkerungsentwicklung	Zunahme Migration, Bevölkerung bleibt gleich
7	Neue Medien	Relevanz nimmt dynamisch zu
8	New Work, New Life	B: Kalkulierbare Arbeits-/Lebensentwürfe
9	Krisen	A: Keine Auswirkungen von Krisen
10	Verkehrs- und Mobilitätsentwicklung	A: Anstieg Autoverkehr, Keine Verkehrswende
11	Abschottung	B: Verringerung aber regionale Identitäten werden wichtiger
12	Sozioökonom. Rahmenbedingungen	B: Schere geht zusammen
13	Systemakzeptanz	B: Steigerung der Systemakzeptanz
14	Wertesystem	A: Erhöhung des Konsens
15	Berufsbild Polizei	C: Kripo als eigenes Berufsbild
16	Neue Arbeitsumgebung	B: Mein fester Arbeitsplatz
17	Kultur in der Organisation Polizei	A: Kooperativ
18	Organisatorische Rahmenbedingungen	B: KPB-Anzahl bleibt gleich
19	Perspektive Polizei / Kriminalpolizei	A: gutes Image – gute Qualität
20	Rechtlicher Rahmen Datenschutz	B: Technik weit vor Recht
21	Stakeholder Gewerkschaften/ Berufsvertretungen	C: Kein Konsens
22	Strategische Ausrichtung Polizei	A: Schwerpunkt: Alltagskriminalität
23	Digitalisierung Tatmittel	B: Polizei läuft hinterher
24	Zusammenarbeit Polizei und Justiz	A: Polizei + StA = gemeinsame Strategie
25	War for Talents	A: Keine Nachwuchssorgen für die Polizei

Rückschritt durch Stillstand	<u>STÄRKEN</u>	<u>SCHWÄCHEN</u>	<u>CHANCEN</u>	<u>RISIKEN</u>
Kriminalstrategie/ (Neue) Aufgabenfelder der Kriminal-polizei (Delikte, Täter, Prävention)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konzentration Allgemeinkriminalität</li> <li>- Große Anzahl von Erfahrungswerten (Strategie)</li> <li>- Konzentration Ressourceneinsatz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetenzmangel im Umgang mit neuen K-Phänomenen</li> <li>- Fehlende Flexibilität bei neuen K-Formen</li> <li>- Anspruch an prof. Polizei wird nicht entsprochen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anlassunabhängige Schwerpunktsetzung</li> <li>- Aufbau von Präventionsangeboten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spez. Deliktsfelder</li> <li>- Abbau von Präventionsangeboten</li> <li>- Mangelnde Weiterentwicklung</li> <li>- Externe/überregionale Tätergruppierungen</li> <li>- Ausbleibende Entwicklungen</li> </ul>
Organisation der Kriminalpolizei (Aufbau und Ablauf, Arbeitsprozesse, Outsourcing)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hohe Akzeptanz bei Beschäftigten</li> <li>- Prozesse sind erprobt, Gleichklang in allen KPB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Berücksichtigung unterschiedlicher Behördenstrukturen</li> <li>- Flexible Reaktion auf neue K-Formen nicht möglich</li> <li>- Nachwuchs-/Spezialisten-mangel durch starre Behördenformen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Raum für Reformen (Prozessoptimierung)</li> <li>- Verbesserung der Zusammenarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbleibende Entbürokratisierung</li> <li>- Lokalpatriotismus (regionalübergreifende Zusammenarbeit)</li> <li>- Regionalisierung (Wissensverlust)</li> </ul>
Fachkräfte und Entwicklungs-pfade K (Kompetenzen, Fähigkeiten, Führung, Aus- und Fortbildung, Zeitarbeitskräfte/ Polizei auf Zeit)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einsatz unterschiedlichster Professuren steigert Qualität</li> <li>- Externe Kompetenz ausreichend vorhanden – viele Bewerber</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einarbeitungserfordernis externer MA/Fachkräfte steigt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Raum für Qualifizierungen (Spezialisierungen)</li> <li>- Zeit für gute Führung</li> <li>- Geringe Fluktuation (Wissenserhalt durch feste lebensentwürfe)</li> <li>- Genügend Fachkräfte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verpassen einschlägiger Entwicklungen</li> <li>- Keine neuen Inhalte für Qualifizierungen</li> <li>- 50 Polizeikulturen</li> </ul>
Arbeitsumfeld, Arbeitsplatz (Orte, Ausstattung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifikation mit eigenem Arbeitsplatz</li> <li>- Prozesse sind auf Ausstattung abgestimmt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Flexibilität bei fehlenden Raumkapazitäten</li> <li>- Verschwendung v. Arbeitsfläche aufgrund Leerstand während EZ, Urlaub, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Büro-/Wohlfühlatmosphäre (Zeit für Austausch)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Offenheit für modernes Arbeiten</li> <li>- Geringe räumliche, technische, mentale Flexibilität</li> <li>- Keine Erneuerung i.S. Ausstattung</li> <li>- Gemauschel und Narrenfreiheit</li> </ul>



Rückschritt durch Stillstand	<u>STÄRKEN</u>	<u>SCHWÄCHEN</u>	<u>CHANCEN</u>	<u>RISIKEN</u>
IT + Digitalisierung (Delikte, Tatmittel, Ausstattung, Outsourcing)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- MA beherrschen vorhandene Technik (Zufriedenheit)</li> <li>- Ressourcenschonender Einsatz von Haushaltsmitteln</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fehlende Veränderungsbereitschaft</li> <li>- Fehlende Kompetenz bei Einführung neuer Technik</li> <li>- Qualität kriminalpolizeilicher Arbeit sink</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Überholung durch externe Tätergruppierungen</li> <li>- Mangelnde Digitalisierung</li> <li>- Rückschritt durch Stillstand</li> </ul>
Image, Berufsbild, Kommunikation Kriminalpolizei	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Polizei erlebt zufriedene Öffentlichkeit</li> <li>- Konzentration auf polizeiliche Aufgabe, geringe Berichtspflichten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualitätsmanagement wird vernachlässigt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sehr gutes Image</li> <li>- Genügend Nachwuchs</li> <li>- Geringe Fluktuation</li> <li>- Eigenes, renommiertes Berufsfeld (Herren von K)</li> </ul>	
Rechtliche Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechtsgrundlagen sind für bewährte K-phänomene ausreichend vorhanden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anpassungen werden nicht rechtzeitig vorbereitet/vorgenommen</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veraltete Rechtsgrundlagen ohne Neuerungen</li> <li>- Stärkere Fokussierung auf Kleinigkeiten</li> </ul>
Vertrauen in K (Innenverhältnis Politik)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Polizei genießt Vertrauen und kann selbstbewusst auftreten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mangelnde Selbstreflexion droht „Ruhe vor dem Sturm“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geringes Misstrauen der Politik</li> <li>- Innerbehördliches Vertrauen</li> <li>- Punktuelle Anpassungen durch Wertekonsens</li> </ul>	

## Szenario B: Rückschritt durch Stillstand (Zum-Bruch, Boden)

<u>Maßnahmen</u>	A	B	C	D
<u>Kriminalstrategie</u>				
Regelmäßige Strategieworkshops K	++	++	+	++
Aktualitätsbezogene Schwerpunktsetzung durch Anpassung der Kriminalstrategie	++	+++	+++	++
Impulse durch SachbearbeiterInnen gewinnen	+	+		
Überregionaler, bundesweiter, internationaler Austausch	+	+	+	+
Einflussreiches, anerkanntes Strategieteam	+	++	+++	+++
Austausch mit Unternehmen i.S.v. Best-Practices	++	+		++
Anreize für Veränderungen setzen		+		++
<u>Fachkräfte/Kompetenzen/Entwicklungspfade</u>				
PEK mit fachbezogenen Entwicklungspfaden	+++	+++		+++
<u>Organisation K</u>				
Organisationsanpassungen vornehmen (weniger KPB)	+++	+++	++	+++
Aufgabenorientierte statt regionalbezogene Organisation	++	++		++

## Szenario B: Rückschritt durch Stillstand (Zum-Bruch, Boden)

<u>Maßnahmen</u>	A	B	C	D
<u>Arbeitsumfeld/Arbeitsplatz</u>				
Vorteile vom mobilen Arbeiten hervorheben (nicht nur Corona)	+	+	+	+++
<u>Image/Berufsbild</u>				
Vermittlung eines realistischen Berufsbildes (mehr K, mehr Alltag)		+++	+++	++
Vermehrte Werbung in jungen Generationen	+	++	+++	+++
Entwicklung einer K-Leitkultur		++		+++
<u>Vertrauen</u>				
Förderung des Dialogs zwischen IM, LOB und KPB	++	++		++
Einführung eines mehrmonatigen Abordnungs- und Rotationssystems	+	+++		
Perspektivwechsel innerhalb von K befördern	+	+++	++	
Qualitätsmanagement einführen und fördern		++		++
Direktionsübergreifende Aufenthalte zur Verständniserhöhung		+++	++	+++

## Szenario C: „Die Ampel steht noch auf Gelb“ (Wünsch, Jungbluth, Niewald)

- Wirtschaftliche Krisen, der Kampf um Ressourcen und die Technologieentwicklung führen zunehmend zu Spannungen in der Gesellschaft.
- Die Gesellschaft steht an der Schwelle zu einer vornehmlich digital bestimmten Ausrichtung. Nicht Jeder/Jede kann oder will diesem Wandel folgen. Teile der Gesellschaft suchen Stabilität im Rückzug ins Vertraute.
- In Zeiten zunehmender gesellschaftlicher Polarisierung stellt das Vertrauen in die fachliche Kompetenz der Polizei (noch) einen wesentlichen Garanten für gesellschaftliche Stabilität dar.
- Polizeiliche Bekämpfungsstrategien orientieren sich am Bedrohungspotential für das Gemeinwesen Staat („Serious Crime“, Terrorismus), der Aufklärung aufsehenerregender Delikte (Kinderpornographie) und der Forderung nach Bürgernähe (Alltagskriminalität).
- Politik und Medien treiben die Polizei immer weiter vor sich her: Skandalisierung von Einzelereignissen und Berichte über polizeiliche Misserfolge gehören ebenso zum Alltag wie die Verbreitung von „Fake News“. Gleichzeitig steigt die Erwartungshaltung an die Polizei als „Problemlöser“.
- Unter dem gesellschaftlichen und medialen Druck wächst die Forderung nach einer erfolgreichen Kriminalitätsbekämpfung.
- Die gesellschaftliche Erwartungshaltung schlägt sich in steigenden Kompetenzannahmen für Kriminalbeamten/-innen nieder. Spezialisierungsnotwendigkeiten schränken breite Verwendungsmöglichkeiten ein.
- Moderne Arbeitswelten (Arbeitsplatz, Arbeitszeit) lassen sich nicht aufhalten. Ältere Mitarbeiter/-innen folgen dem nur eingeschränkt.
- Um die Zukunftsfähigkeit der Kriminalpolizei, gerade unter den Bedingungen der Digitalisierung, sichern zu können, braucht es

Szenario:		Ausprägung
1	Internationalisierung (Globalisierung)	B: Glokalisierung, Betonung des Lokalen
2	Gesamtwirtschaftliche Stabilität	B: temporäre wirtschaftliche Einbrüche
3	Haushalt der Polizei	A: leicht sinkendes Polizei-HH-Volumen
4	Technologische Entwicklung	B: Skepsis ggü. Innovationen
5	Ansehen und Vertrauen in die Polizei	A: Vertrauen in die Polizei
6	Bevölkerungsentwicklung	Zunahme Migration, Bevölkerung bleibt gleich
7	Neue Medien	Relevanz nimmt dynamisch zu
8	New Work, New Life	B: Kalkulierbare Arbeits-/Lebensentwürfe
9	Krisen	B: Anfälligkeiten für Krisen/Fake News
10	Verkehrs- und Mobilitätsentwicklung	A: Anstieg Autoverkehr (SUV-Denke), keine Verkehrswende
11	Abschottung	C: Erhöhung der Abschottung
12	Sozioökonom. Rahmenbedingungen	C: Schere geht auseinander
13	Systemakzeptanz	A: Akzeptanz mit negativer Entwicklung
14	Wertesystem	C: Dissens
15	Berufsbild Polizei	B: Kripo nur für Spezialisten
16	Neue Arbeitsumgebung	B: Mein fester Arbeitsplatz
17	Kultur in der Organisation Polizei	B: Jeder macht seins
18	Organisatorische Rahmenbedingungen	B: Anzahl der KBP bleibt gleich
19	Perspektive Polizei / Kriminalpolizei	C: Gutes Image – schlechte Qualität
20	Rechtlicher Rahmen Datenschutz	A: Technik und Recht im Gleichschritt
21	Stakeholder Gewerkschaften/ Berufsvertretungen	B: Nur Teilkonsens, kleine Schritte der Weiterentwicklung
22	Strategische Ausrichtung Polizei	A: Schwerpunkt: Serious Crime
23	Digitalisierung Tatmittel	B: Polizei läuft hinterher
24	Zusammenarbeit Polizei und Justiz	A: Polizei und StA = gemeinsame Strategie
25	War for Talents	B: Attraktivität leidet

Die Ampel steht noch auf Gelb	<u>STÄRKEN</u>	<u>SCHWÄCHEN</u>	<u>CHANCEN</u>	<u>RISIKEN</u>
Kriminalstrategie/ (Neue) Aufgabenfelder der Kriminal-polizei (Delikte, Täter, Prävention)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planbarkeit, berechenbar</li> <li>- Stabile Prozesse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unflexibel, starr</li> <li>- Anpassung von Ressourcen (träge)</li> <li>- „Neue“ Ermittlungsmethoden versus „Altes“ Handwerk</li> </ul>	Entwickeln einer Strategie: „Serious Crime“ und Alltagskriminalität Konzentration von Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zwei-Klassen Kripo (Spezialermittler – Alltagsermittler)</li> <li>- Sichtbare Kriminalität wichtiger als noch unsichtbare Bedrohung der Gesellschaft</li> </ul>
Organisation der Kriminalpolizei (Aufbau und Ablauf, Arbeitsprozesse, Outsourcing)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kripo auch vor Ort</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personalverteilung BKV</li> <li>- Digitale Ansprechbarkeit der Kripo</li> <li>- Heterogene Organisationsstrukturen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konzentration spez. Kompetenzen für Kripo</li> <li>- Ausbau digitaler Kompetenz und Ansprechbarkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fehlende Wahrnehmung Kripo (besonders in der Fläche)</li> <li>- Fehlende Personalressourcen (Zusatzaufgaben) für Umsetzung der Strategie</li> </ul>
Fachkräfte und Entwicklungs-pfade K (Kompetenzen, Fähigkeiten, Führung, Aus- und Fortbildung, Zeitarbeitskräfte/ Polizei auf Zeit)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufwendige Fortbildungsmöglichkeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wenig Impulse von außen (Polizei in sich geschlossene Gesellschaft)</li> </ul>	Entwicklungsmöglichkeit zu Spezialist Kooperation Uni/Hochschule	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konkurrenz um Nachwuchs</li> <li>- Kein Geld, keine Kapazitäten für Fortbildung</li> </ul>
Arbeitsumfeld, Arbeitsplatz (Orte, Ausstattung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigenes Büro (Verwaltungsbau)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zustand der Büros</li> <li>- „Hamsterkäfig“</li> <li>- wenig modernenn Arbeitsplätze / Dienstzeitgestaltung (Erfahrungen Corona)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anpassen von Arbeitsprozessen (z.B. Call Center zur Unterstützung bei digitaler Anzeigenaufnahme)</li> <li>- Moderne Arbeitswelt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kosten</li> </ul>

Die Ampel steht noch auf Gelb	<u>STÄRKEN</u>	<u>SCHWÄCHEN</u>	<u>CHANCEN</u>	<u>RISIKEN</u>
IT + Digitalisierung (Delikte, Tatmittel, Ausstattung, Outsourcing)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sichere IT (Büro)</li> <li>- Zunahme IT-Unterstützung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IT-Sicherheit zu Hause</li> <li>- Anwendungsdschungel (Anzahl, ...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einbeziehen privater (z.B. analog DNA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konkurrenz durch Private</li> <li>- Verlust analoger Ermittlungskompetenzen (z.B.: Vernehmung, Zeugenbefragung) durch Überbetonung digitaler Kompetenzen</li> </ul>
Image, Berufsbild, Kommunikation Kriminalpolizei	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garant iS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Überalterung K</li> <li>- Sachbearbeiter statt Ermittler</li> <li>- Vorgangsdruck</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifizierung mit Kripo und Bindung an Kripo</li> <li>- Darstellung der Attraktivität Kripo durch Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsbelastung als Hindernis für Attraktivität</li> <li>- Spartendenken erschwert Identifikation mit Kripo;</li> <li>- Marke Kripo verschwindet</li> </ul>
Rechtliche Rahmenbedingungen		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechtliche Einschränkungen (Rechtshilfe, Eingriffsmaßnahmen in digitale Kommunikation, Datenaustausch)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechts(weiter)entwicklung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Politische Ideologien erschweren Umsetzung</li> <li>- Erweiterung digitaler Eingriffsbefugnisse erfordert Investition in Technik</li> </ul>
Vertrauen in K (Innenverhältnis Politik)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ansehen in der Bevölkerung bleibt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Skandalisierungsinteresse in Medien ruft Politik auf den Plan</li> <li>- Umgang mit „Fake News“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetenzerweiterung verhindert Skandalisierung</li> <li>- Analoges Kompetenzerhalt und digitaler Kompetenzaufbau begründen Vertrauensvorschuss</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medienlandschaft</li> <li>- Dissens in der Gesellschaft führt zu überzogenen und divergierenden Erwartungshaltungen</li> </ul>

Szenario C: Die Ampel steht noch auf Gelb  
(Wünsch, Jungbluth, Niewald)

<u>Maßnahmen</u>	A	B	C	D
<u>Kriminalstrategie</u>				
Weg vom Tagesgeschäft – hin zu mittelfristiger Strategie: Priorisierung und Ressourcenentscheidung	+++	+++	+++	++
Wahrnehmung K: interne und externe Öffentlichkeitsarbeit	+	+++	+++	+++
Erarbeiten von unterschiedlichen Anforderungsprofilen für Ermittler	++	++	+++	++
<u>Fachkräfte/Kompetenzen/Entwicklungspfade</u>				
Einarbeitung attraktiv machen, aber authentisch	++	+++	+++	+++
Stärkere Betonung von K-Ermittlern (Werbekampagne und Perspektive: Wir sehen Dich)	++	+++	+++	+++
<u>Organisation K</u>				
Entwicklung neues Personalentwicklungsmodell (Auswertung Studie HSPV)	+++	+++	+++	
Entlastung von Ermittlern durch Tarifbeschäftigte mit administrativen und digitalen Aufgaben (K-Assistenz)	+++	+	+++	+++

Szenario C: Die Ampel steht noch auf Gelb  
(Wünsch, Jungbluth, Niewald)

<u>Maßnahmen</u>	A	B	C	D
<u>Arbeitsumfeld/Arbeitsplatz</u>				
Haushaltsmittel für moderne Büro- und Kommunikationskonzepte (neues Musterraumprogramm)	+++	++	+++	+++
<u>IT/Digitalisierung</u>				
Digitaler TO bei Massenkriminalität (Zentralisierung administrative Kriminalitätsbekämpfung; digitale Ansprechbarkeit; Einbeziehung Justiz)	+++	+++	+++	+++
IT-Verfügbarkeit im Homeoffice	+++	+	+++	+++
<u>Image/Berufsbild</u>				
Neues und komplexes Berufsbild: Erhalt analoger Kompetenzen (alte Schule) und Ausbau digitaler Kompetenzen (neue Welt)	++	++	+++	+++
<u>Recht</u>				
Zusammenarbeit StA-Polizei neu regeln (gemeinsame Strategie, verbindliche Prozesse)		++	+++	++
<u>Vertrauen</u>				
Einbeziehung der Frage: Rückendeckung für K in Studie HSPV (Fokus K)	++	++	+++	++



## Szenario D: Dusterwald (Hebbel, Spindeler)

- In einer zutiefst gespaltenen Gesellschaft, in denen die Menschen dennoch flexible und zielgruppenspezifische Arbeits- und Lebensentwürfe präferieren, konzentrieren sich das Individuum nur noch auf die Selbstverwirklichung des eigenen Ichs
- Es verlieren staatliche Normen und gesellschaftliche Werte in der Bevölkerung an Akzeptanz und Bedeutung
- Das Ansehen von und das Vertrauen in eine im Innengefüge zerrissene Polizei sinkt. Spezielle Bereiche schotten sich ab
- Die Polizei generalisiert sich auf Kosten von Qualität und Image
- Die BürgerInnen üben sich zur Kriminalitätsbekämpfung in steigendem Maße in Selbstjustiz
- Die Polizei bedient sich zunehmend technischer Lösungen vom privaten Markt und lässt hoheitliche Maßnahmen von privater Hand vornehmen

Szenario D:		Ausprägung
1	Internationalisierung (Globalisierung)	A: Zunehmende Internationalisierung
2	Gesamtwirtschaftliche Stabilität	B: temporäre wirtschaftliche Einbrüche
3	Haushalt der Polizei	C: Polizei-HH-Volumen steigt
4	Technologische Entwicklung	A: Fortschreitende Digitalisierung
5	Ansehen und Vertrauen in die Polizei	B: Vertrauen in die Polizei sinkt
6	Bevölkerungsentwicklung	Zunahme Migration, Bevölkerung bleibt gleich
7	Neue Medien	Relevanz nimmt dynamisch zu
8	New Work, New Life	A: Flexible Arbeits-/Lebensentwürfe
9	Krisen	B: Anfälligkeiten für Krisen/Fake News
10	Verkehrs- und Mobilitätsentwicklung	B: Realisierte Verkehrswende
11	Abschottung	C: Erhöhung der Abschottung
12	Sozioökonom. Rahmenbedingungen	C: Schere geht auseinander
13	Systemakzeptanz	C: Verringerung der Systemakzeptanz
14	Wertesystem	C: Dissens
15	Berufsbild Polizei	A: Berufsbild Kripo als Teil der Polizei (Generalisten)
16	Neue Arbeitsumgebung	A: Flexibel
17	Kultur in der Organisation Polizei	B: Jeder macht seins (Organisationseinheit)
18	Organisatorische Rahmenbedingungen	C: Anpassungen nur behördenintern
19	Perspektive Polizei / Kriminalpolizei	D: Schlechtes Image – schlechte Qualität
20	Rechtlicher Rahmen Datenschutz	C: Starke Eingriffsbeschränkungen
21	Stakeholder Gewerkschaften/ Berufsvertretungen	B: Nur Teilkonsens (auch: Kripo als Teil der Polizei)
22	Strategische Ausrichtung Polizei	C: Schwerpunkt: Tagesaktualität (auch: Dissens im Wertesystem)
23	Digitalisierung Tatmittel	C: Privat statt Polizei (Politik nutzt die neuen Möglichkeiten des privaten Marktes)
24	Zusammenarbeit Polizei und Justiz	B: Polizei – StA = getrennte Strategie
25	War for Talents	B: Attraktivität leidet

Düsterwald	<u>STÄRKEN</u>	<u>SCHWÄCHEN</u>	<u>CHANCEN</u>	<u>RISIKEN</u>
Kriminalstrategie/ (Neue) Aufgabenfelder der Kriminal-polizei (Delikte, Täter, Prävention)	- Aufgabenfelder sind grundsätzlich bekannt	- Nicht genug PS auf der Straße	- LAG-IPK (im Ministerium) - Solidarisierung innerhalb der Kripo	- Kriminalstrategie
Organisation der Kriminalpolizei (Aufbau und Ablauf, Arbeitsprozesse, Outsourcing)	- Organisationsnähe	- Keine organisatorische Flexibilität (Landräte)	- Veränderungswille in der Kripo als Organisation	- Verharren in starren Orga-Strukturen
Fachkräfte und Entwicklungspfade K (Kompetenzen, Fähigkeiten, Führung, Aus- und Fortbildung, Zeitarbeitskräfte/ Polizei auf Zeit)	- Motivation MA	- Verhinderung Spezialisierung (Fachkräfte) - Keine homogene Sozialstruktur	- Probleme/Folgen werden spürbarer - Sinnpotenzial K	- Haltung von Gewerkschaften - Einheitsausbildung - Führung erschwert
Arbeitsumfeld, Arbeitsplatz (Orte, Ausstattung)	- Akzeptanz für modern World	- Realisierungszeiträume - Heute bereits Rückstau Arbeitsplätze	- Pandemie als Katalysator für NW - Arbeitsmarkt bietet notwendiges Personal	- Realisierungszeiträume
IT + Digitalisierung (Delikte, Tatmittel, Ausstattung, Outsourcing)	- Offenheit für externe IT-Leistungen	- IT-Kompetenz in den Kernprozessen	- Akzeptanz Entscheider - Potenzial für Orga-Änderungen in K - IT = Attraktivitätsfaktor für Nachwuchs - Problembewusstsein vorhanden - Bessere (IT-)Kommunikationsmöglichkeit	- Rechtliche Rahmenbedingungen - Akzeptanz für Normen/Werte nimmt ab - Polizeiskandale

Düsterwald	<u>STÄRKEN</u>	<u>SCHWÄCHEN</u>	<u>CHANCEN</u>	<u>RISIKEN</u>
Image, Berufsbild, Kommunikation Kriminalpolizei	- Bürger glaubt an gutes Image K-Polizei	- Keine einheitliche Bewertung über Ausmaß ...	- Motor für Veränderungen	- Verhärtete Fronten
Rechtliche Rahmenbedingungen	- Orientierung/Verbindlichkeiten	- Akzeptanz ist eingeschränkt - Beschränkung Handlungsrahmen	- Mitgestaltungsmöglichkeiten	- Restriktives Recht (Datenschutz)
Vertrauen in K (Innenverhältnis Politik)	- Grundvertrauen vorhanden	- Misstrauen ausgeprägt		

Szenario D: D $\ddot{u}$ sterwald  
(Hebbel, Spindeler)

<u>Ma<math>\beta</math>nahmen</u>	A	B	C	D
<u>Kriminalstrategie</u>				
Verankerung Kriminalstrategisches Denken in Aus- und Fortbildung	++	+++	++	+++
Entwicklung von kriminalstrategischen, landesweiten Schwerpunkten (Gegenstromverfahren)	+	++	+++	++
Ausbau Arbeit der LAG IPK				+++
<u>Fachkr<math>\ddot{a}</math>fte/Kompetenzen/Entwicklungspfade</u>				
Entwicklung ausgesch $\ddot{a}$ rfter K-Profile	++	+++	+++	+++
Anpassung Werbe- und Auswahlverfahren (Eignungsdiagnose)	+++	++	+++	+++
Konzept zur Spezialisierung innerhalb der Einheitslaufbahn	+++	+++	+++	??
Ma $\beta$ nahmen zur Akzeptanzsteigerung f $\ddot{u}$ r Direktverwendung bei K	++	+++	+++	+++
Moderne Qualifizierungsmodule (z.B. Moodle, PolTube)	++	+	++	+++
Anpassung Beurteilungssystem an (fachliche) Entwicklungspfade		+		++
Konzept zur Harmonisierung von Alters- und Sozialstruktur		+	++	++
Offensiveres, selbstbewussteres Stakeholder-Management	+	+	++	++

Szenario D: Dusterwald  
(Hebbel, Spindeler)

<u>Maßnahmen</u>	A	B	C	D
<u>Organisation K</u>				
Anpassung der Organisation K im Lichte technischer und räumlicher Veränderungen (weniger geografisch, mehr verrichtungsbezogen, Einbeziehung technischer Möglichkeiten)	++	+++	+++	+++
Entwicklung einer „Musterorganisation K“				+
<u>Vertrauen</u>				
Entwicklung hierarchieübergreifender Besprechungsformate/Veranstaltungen zu aktuellen Fragen/Themen von K (Mindset K)	+	++	++	+++
Schaffung eines einheitlichen Aufgabenverständnisses zur Ausübung von Fachaufsicht zwischen IM und LOB	++	++	+++	++
<u>Recht</u>				
Fallsammlung neuralgischer Fälle zu Polizei-, Straf- und Strafprozessrecht	+	+		+
Gemeinsame Initiativen zur Anpassung und Gestaltung rechtlicher Vorschriften (Polizei/Justiz)	+	+	+	+++

Szenario D: Dusterwald  
(Hebbel, Spindeler)

<u>Maßnahmen</u>	A	B	C	D
<u>Arbeitsumfeld/Arbeitsplatz</u>				
Entwickeln eines Konzeptes für ein flexibles Arbeitsumfeld (Arbeitsplatz, Ausstattung, Räume)	+++	++	+++	+++
Entwicklung eines Kommunikationskonzeptes für die Bewerbung flexibler Raumkonzepte	+	+		++
Schaffung von Akzeptanz für eine priorisierte Finanzierung zur Umsetzung flexibler Konzepte	+	+		++
Notfallprogramm zur Entschärfung prekärer Raumsituationen (Room-/Desksharing)	+	+		++
Förderung von Leuchtturmprojekten und deren Verbreitung	+	+		++
Entwickeln von Arbeitsplatz/-umfeld als Führungsaufgabe	++	++	+++	++
<u>IT/Digitalisierung</u>				
Entwicklung eines Konzeptes zur Stärkung der IT-Kompetenz	+++	+++	+++	+++
<u>Image/Berufsbild/Kommunikation</u>				
Beschreibung Berufsprofil K (Prototypen)	++	+++	+++	+++
Image Kampagne (Wertschätzung, Vernetzung)	+	++	+++	+++
Professionelle interne, externe Öffentlichkeitsarbeit in K (ÖA als fester Bestandteil kriminalpolizeilicher Arbeit)	++	++	+++	+++

**Projekt-Titel**

**Konsequenzen aus der HSPV-Studie "Fokus Kripo"**

**Beschreibung des Projektes**

- Auswertung der Studienergebnisse hinsichtlich Personalverteilung
- Abgleich BKV

**Bezug zu laufenden Projekten**

**Bezug Arbeitswelt K**

- Gerechtere, zielgenaue Ressourcenverteilung
- Objektivierbare Belastungsparameter

**Mögliche Konflikte**

- Kampf um Ressource Personal
- Verteilungskämpfe
- Einheit der Polizei wird aufgegeben

**Verantwortlichkeit**

IM, Gruppe 40

**Beteiligte Bereiche**

HSPV, LAFP

**Aufwand**

mäßig/mittel

**Projekt-Titel****Anpassung Rechtseingriffe in digitaler Welt****Beschreibung des Projektes**

- Welche Maßnahmen braucht die Polizei in moderner Kommunikationswelt
- Abstimmung StA
- Z.B. VDS, Online-Untersuchung, Krypto etc.
- Standards der ...

**Bezug zu laufenden Projekten**

- Hoheit der Justiz
- Digitalstrategie der Polizei
- Bedarf ist im Kern formuliert

**Bezug Arbeitswelt K**

- Bessere/effektivere Eingriffsbefugnisse

**Mögliche Konflikte**

- Politische Ideologien
- Politische Initiativen

**Verantwortlichkeit**

IM

**Beteiligte Bereiche**

Justiz

**Aufwand**

Hoch (mit geringer Erfolgsgarantie)



**Projekt-Titel****Entwicklung Kompetenzprofil ErmittlerInnen****Beschreibung des Projektes**

- Zielgenaue Personalauswahl bei Einstellung
- Definition Grundkompetenz ErmittlerIn
- Definition von Kompetenzen für spezialisierte Aufgabenbereiche
- Entwicklung eines Fortbildungskonzepts bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten

**Bezug zu laufenden Projekten**

- Qualifizierungsmöglichkeiten von Spezialisten zu PVB prüfen
- Bedeutung Zeitnähe von Theorie und Praxis
- Moderne Fortbildungsinstrumente

**Bezug Arbeitswelt K**

- Investition in Talentsuche erspart Zeit für Fortbildung
- Talentierte MA führen + gute Fortbildung = professionelle Kriminalitätsbekämpfung

**Mögliche Konflikte**

- Einheit der Polizei
- Verwendungseinschränkung für Polizei (Wechsel von Spezial-Dienststellen zu Dienststellen Allgemein-Kriminalität)

**Verantwortlichkeit**

IM

**Beteiligte Bereiche**

LAFP, HSPV

**Aufwand**

Hoch, weil differenziert

**Projekt-Titel**

**Talentinitiative K**

**Beschreibung des Projektes**

- Suche nach Talenten für K
- Realistische, authentische Darstellung der Ermittlungsarbeit
- Nutzung moderner Werbemittel (Zielgruppe)
- Zielgruppe: Berufseinstiege (Schüler, Personen mit Fortbildung: Berufswechsler)

**Bezug zu laufenden Projekten**

- LAG PE (IM)

**Bezug Arbeitswelt K**

- Einstellung engagierter Mitarbeiter mit Talenten für kriminalpolizeiliche ... (Spezialisten, Kombination analoger und digitaler Kompetenzen)
- Bessere

**Mögliche Konflikte**

- Stakeholder Interessenvertreter
- Vorwurf Spartendenken versus Einheit der Polizei

**Verantwortlichkeit**

LAFP

**Beteiligte Bereiche**

HSPV, LAFP, IM (aktuelle Werbekampagne)

**Aufwand**

Moderat, eingebunden in laufende Konzepte

**Projekt-Titel**

**Bewerten von Funktionen in der Fachlichkeit K**

**Beschreibung des Projektes**

- Differenzierung in Führungs- und Fachkarrieren
- Stärken von Fachkarrieren (Invest – Profit für Organisation)
- Behördenübergreifende Vergleichbarkeit

**Bezug zu laufenden Projekten**

- LAG PE

**Bezug Arbeitswelt K**

- Fachlichkeit stärken, Eignung im Vordergrund
- Richtige Leute an richtiger Stelle
- richtige Führungskräfte

**Mögliche Konflikte**

- Verteilungskämpfe bei Anpassung von FuZu, ohne Neu(Mehr)Zuweisung

**Verantwortlichkeit**

IM

**Beteiligte Bereiche**

**Aufwand**

hoch, weil konfliktträchtig

**Projekt-Titel**

**Organisationsstruktur Kriminalitätsbekämpfung**

**Beschreibung des Projektes**

- Zentrale Aufgabenwahrnehmung:  
Kriminalhauptstellenverantwortung überprüfen (Identifikation anhand zu bearbeitender Kriminalitätsfelder; Landeszentrale ... )
- Dezentrale Aufgabenwahrnehmung:

**Bezug zu laufenden Projekten**

- Aktueller Koalitionsvertrag (?)
- Studie HSPV zu Belastungen (Auswertung in Bezug auf Personalverteilung K)

**Bezug Arbeitswelt K**

- Digitaler, vernetzter
- Bündelung von Ressourcen
- Verbesserte ... von Prioritäten
- Reduktion des Ressourcenaufwandes für Aufgabenerfüllung
- Raum für Strategie und Prioritätensetzung

**Mögliche Konflikte**

- Nur im Rahmen einer Polizeistrukturereform möglich

**Verantwortlichkeit**

IM

**Beteiligte Bereiche**

**Aufwand**

Hoch für hohen Nutzen durch effiziente Polizeistrukturen

QUICK WIN

**Projekt-Titel**

**Digitale Ansprechbarkeit**

**Beschreibung des Projektes**

- Zugang der Bevölkerung zur Kripo ist deutlich vereinfacht (digitale Prozessstelle (Nachfragen, Anzeigen etc.)
- Definierte Delikte werden zentral bearbeitet

**Bezug zu laufenden Projekten**

- LAG IPK
- TVH

**Bezug Arbeitswelt K**

- Wesentlicher Bestandteil der Digitalisierung
- Zu erwartende Anforderungen von Bürgern
- Allgemeiner Ausbau der digitalen Kommunikation

**Mögliche Konflikte**

- Weiterhin analoge Ansprechbarkeit

**Verantwortlichkeit**

IM, LAG IPK, 402&421

**Beteiligte Bereiche**

LOB, KPB

**Aufwand**

Hoher Aufwand für großen Nutzen

QUICK WIN

**Projekt-Titel**

**K-Assistenz**

**Beschreibung des Projektes**

- Schaffen von Kriminalassistentenstellen  
Einstellung von Kriminalassistenten mit definierten  
Aufgabenbereich insbesondere Administration sowie digitale  
Unterstützungsleistung
- Entlastung der ErmittlerInnen (Konzentration auf kriminalistische  
Fallbearbeitung)

**Bezug zu laufenden Projekten**

**Bezug Arbeitswelt K**

- Entlastung
- Möglichkeit des fokussierten Arbeitens

**Mögliche Konflikte**

- Ressourcenverteilungskonflikte

**Verantwortlichkeit**

LAG IPK

**Beteiligte Bereiche**

G40, LAFP NRW, LZPD NRW

**Aufwand**

Umsetzung: mittel  
Kosten: hoch

**Projekt-Titel**

**Image K**

**Beschreibung des Projektes**

- Internes Image: Entwicklung eines Berufsfeldes K mit ausgeschärften Projekten und Schaffung einer Identifikation aller Beschäftigten des Bereiches K
  - Studienschwerpunkt Kripo
  - Wertschätzung durch Vernetzen im Rahmen von Veranstaltungen (analoges und digitales Berufsbild)
- Externes Image: Personalgewinnung und –bindung
  - werben mit dem realistischen Berufsbild K
  - Ansprechkanäle zu jungen Generationen

**Bezug zu laufenden Projekten**

- LAG IPK
- LAG PE

**Bezug Arbeitswelt K**

- Notwendigkeit der Schaffung einer Identität K

**Mögliche Konflikte**

- GdP, DPoIG

**Verantwortlichkeit**

LAG IPK

**Beteiligte Bereiche**

G40, 42, LKA NRW, LAFP NRW,  
KSPV NRW, LAG PE, LaRed IM

**Aufwand**

mittel

**Projekt-Titel****Digitalisierungsprozess Kripo****Beschreibung des Projektes**

- Digitale Effizienz: Vereinfachung kriminalpolizeilicher Arbeit durch digitale Werkzeuge
  - vorhandene Werkzeuge hinsichtlich Handhabbarkeit, Nutzen und Aufwand prüfen
  - Weg von lokalen Lösungen hin zur landesweit einheitlichen Anwendung
- Digitale Kompetenz: Breites Verständnis für digitalen Nutzen vermitteln
  - digitale Kompetenz aufgabenbezogen erlangen
  - aufgabenbezogene IT-Verfügbarkeit (Software, mobiles Arbeiten)
- Kontinuierliche Weiterentwicklung (hohe Dynamik)

**Bezug zu laufenden Projekten**

- Digitalstrategie NRW
- LAG IPK
- LAG KI
- Projekt ViVa
- P20/20
- TVH-Projekt

**Bezug Arbeitswelt K**

- Relevant zum Erhalt der Leistungsfähigkeit

**Mögliche Konflikte**

- Mangelnde Beteiligung relevanter Akteure
- Stakeholder und Personalräte
- Finanzielle Ressourcen, rechtl. Rahmenbedingungen
- Durch technische Insellösungen ohne Betrachtung des nationalen Verbundes

**Verantwortlichkeit**

402, 421 & LAG IPK

**Beteiligte Bereiche**

LOB, KPB, IM NRW

**Aufwand**

Hoch und fortlaufend (Zeit, Geld, Qualität)



**Projekt-Titel**

**Entwicklung einer Kriminalitätsstrategie für das Land NRW**

**Beschreibung des Projektes**

- Einführung eines Strategieforums unter Beteiligung aller Behördenstrukturen zur
- Entwicklung eines landesweiten Kriminalitätslagebildes
  - Identifikation der Brennpunkte und Schwerpunktsetzung in wesentlichen Feldern
  - Regelmäßige Überprüfung und zeitgerechte Anpassung bei Bedarf
  - Überprüfung der derzeitigen Methodik in Form von Sicherheitsprogramm und –bilanz mit der Zielrichtung der deutlichen Reduzierung des damit verbundenen Aufwands

**Bezug zu laufenden Projekten**

- LAG IPK

**Bezug Arbeitswelt K**

- Kriminalitätsstrategie als Beratungsinstrument des IMK der Politik
- Ressourceneinsatz innerhalb der Direktion (Personal, Sachmittel)
- Effizienz der Kriminalitätsbekämpfung

**Mögliche Konflikte**

**Verantwortlichkeit**

IM, LOB (421)

**Beteiligte Bereiche**

Dir K aller KPB, Justiz

**Aufwand**

mittel

**Projekt-Titel**

**Strategische Personal- und Organisationsentwicklung innerhalb der Kriminalpolizei**

**Beschreibung des Projektes**

- Etablierung eines Gremiums
- Zur Implementierung eines neuen/authentischen Berufsbildes der Kriminalpolizei
  - Davon ausgehend Entwicklung/Anpassung von interner, externer ÖA, Qualifizierung und Auswahl von Nachwuchskräften und Bewerbern
  - Mit dem Ziel der Attraktivitätssteigerung der Dir K
  - Zur Steigerung der Entwicklungsmöglichkeiten von Angehörigen und Nachwuchskräften und somit Senkung von zwangsweisen Umsetzungen und Abgängen

**Bezug zu laufenden Projekten**

- LAG IPK
- LAG PE - Entwicklungspfade

**Bezug Arbeitswelt K**

- Etablierung einer dauerhaften Modernisierung der Kriminalpolizei; Identifizierung und Optimierung erkannter Schwächen

**Mögliche Konflikte**

**Verantwortlichkeit**

IM mit LKA (LAFP)

**Beteiligte Bereiche**

Alle Behörden

**Aufwand**

hoch

**Projekt-Titel****Der moderne Arbeitsplatz der Kriminalpolizei****Beschreibung des Projektes**

- Entwicklung eines modernen, flexiblen Musterarbeitsplatzes und der dazugehörigen IT-Ausstattung
- PC/Tablet/Handyausstattung (z.B. convertible à 1.500 €)
  - Höhenverstellbarer Schreibtisch, 2 Monitore
  - Neue Bürokonzepte an geeigneter Stelle, Verhinderung von Leerstellen
  - Ausweitung/Nutzung von Ho-Möglichkeiten und damit einhergehend flexiblen Arbeitszeitmodellen
  - Gewährleistung der rechtlichen Rahmenbedingungen (Zugriff auf Datensysteme i.R.v. Ho)

**Bezug zu laufenden Projekten**

- LAG IPK
- LAG PE – Modern Work

**Bezug Arbeitswelt K**

- Aufgabenwahrnehmung in täglichen Dienst wird modernisiert
- Attraktivitätsfaktor
- Ressourcensteigerung aufgrund steigender Teilzeitanteile, die durch vermehrte Inanspruchnahme von Ho möglich werden

**Mögliche Konflikte**

- Führen auf Distanz

**Verantwortlichkeit**

LAG IPK

**Beteiligte Bereiche**Haushalt, Arbeitsschutz,  
Liegenschaft**Aufwand**

hoch

**Projekt-Titel**

**Liegenschaften und Dienstgebäude der Dir K**

**Beschreibung des Projektes**

- Entwicklung einer Rahmenvorgabe zum Bau einer modernen Dir K (nach Grundsätzen des modern Work) unter Beteiligung der Behörden
- Initiierung von Leuchtturmprojekten und Kommunikationskonzepten zur Forcierung des Veränderungsprozesses

**Bezug zu laufenden Projekten**

- LAG IPK

**Bezug Arbeitswelt K**

- Attraktivitätsfaktor
- Effizienzsteigerung bei täglicher Aufgabenwahrnehmung
- Steigerung des Ansehens in der Öffentlichkeit (moderne Polizei), Qualität der Arbeit wird angenommen

**Mögliche Konflikte**

- Bereichsegoismen innerhalb der Polizei (Spartendenken)

**Verantwortlichkeit**

LAG IPK

**Beteiligte Bereiche**

Behörden, Haushalt, Liegenschaft

**Aufwand**

hoch

**Projekt-Titel**

**Vertrauen in kriminalpolizeiliche Aufgabenwahrnehmung**

**Beschreibung des Projektes**

- Implementierung eines regelmäßigen Besprechungswesen unter Beteiligung von IM, LOB, Behörden
- Zur Steigerung eines gegenseitigen Aufgabenverständnisses
  - Zur Darstellung eigener Bedarfe und Grenzen
  - Zur Überprüfung des derzeitigen Berichtswesens und der derzeitigen Fehlerkultur: Wie geht man mit Fehlern im Einzelfall bei grundsätzlich guter Arbeit um?
  - Unter Berücksichtigung der gegenseitigen Belastungsmomente und Einschätzung eines realistischen Ressourceneinsatzes

**Bezug zu laufenden Projekten**

- LAG Aufsicht

**Bezug Arbeitswelt K**

- Täggl. Einsatzlagen, insbesondere mit politischer und öffentlicher Außenwirkung
- WE-Meldungen

**Mögliche Konflikte**

- Fehlende Identifizierung von Schwachstellen aufgrund geringer Fachaufsicht

**Verantwortlichkeit**

IM, LOB / Fachaufsicht

**Beteiligte Bereiche**

Dir K der Behörden

**Aufwand**

mittel

**Projekt-Titel**

**Vertrauen innerhalb der Behörden- und Direktionsübergreifende Zusammenarbeit**

**Beschreibung des Projektes**

Implementierung eines regelmäßigen ...

**Bezug zu laufenden Projekten**

– ...

**Bezug Arbeitswelt K**

– ...

**Mögliche Konflikte**

– ...

**Verantwortlichkeit**

...

**Beteiligte Bereiche**

...

**Aufwand**

...

## Nächste Schritte & To Do's

<u>Aufgabe</u>	<u>Verantwortlich</u>
Expertenbefragung: - Abschottung - Wertesystem (Dissenstheorie) - Systemakzeptanz - Digitaler Wandel (interne und externe Experten) - War for Talents (DHPol), Bewerbungsstrategien Polizei, HSPV, 404	Zum-Bruch Zum-Bruch Zum-Bruch Jungbluth Jungbluth
Storyline Endpräsentation	Jungbluth
Termin Endpräsentation	Jungbluth
Verbindlichkeiten für Strategische Projekte	Spindeler
Kommunikationskonzept Politik, Behörden, Stakeholder	Spindeler

## Experten

Dr. Carsten (Stadt- und Verkehrsentwicklung)

Dr. Zum-Bruch: Wie verändert sich Gesellschaft? Wie muss sich Polizei auf diese Veränderungen einstellen?

Prof. Albert, Uni Heidelberg (Wertesystem, Abschottung, Systemakzeptanz)

Prof. Steffen Siegmund, Uni Heidelberg (Zivilgesellschaft)

Prof. Markus Pohlmann, Uni Heidelberg (Organisational Deviation Studies)

Prof. Stefan Piasecki, HSPV Mülheim/Ruhr, Soziologie der Medien und des Raumes (ggfs. auch modernes Arbeit, Videospiele)

Prof. (Religionssoziologe)

Prof. Gourmelon, HSPV (Generationen: Wer ist Experte für Generationen?)

Prof. Strasser, HSPV (Räumliche Perspektiven von Gesellschaften)

Politische Polarisierung, Rechtsextremismus

Jungbluth: IT-Entwicklungen im Bereich der Polizei: Auf welche IT-Entwicklungen muss sich Polizei einstellen?

Hr. Malessa, IM NRW

Hr. Jablonski, IM NRW (Polizei 2020)

Hr. Picko, LKA NRW

Hr. Schubert, IM NRW

BITKOM

Estland, Blackout??

War for Talents (Werbestrategien der Polizei)

DHPol

Hr. Frank Menger, LAFP (Dezernat 53) (Werbe- und Auswahlverfahren)

Spezialisierung vs. Generalisierung in der Ausbildung, in den Karrieren: HR (Anteile Spezialisten/Generalisten?), Arbeitssoziologie?? WZB/HU Berlin (Boberg)

Fragen werden vom Kernteam vorbereitet, Befragung per Videokonferenz (keine Präsentation, nur Interview): Kernteam + ggfs. weitere Projektmitglieder wenn Interesse. Bei Vortrag vor Ort werden mindestens Reisekosten erstattet

### Vorgehen:

Fragen sammeln und ergänzen

Organisation LKA

Ansprache über Zum-Bruch, Jungbluth

Termine: August/September



## Storyline/Kommunikationskonzept (Jungbluth/LKA)

- Neuer Abteilungsleiter 4, Polizei (IM)
- Veranstaltung: Spitzenvertreter Ministerium (auch Personalrat): Szenario oder Szenario + Projekte = gezeichneter Auftrag
- Fachgremien
  
- Handout + Vortrag (method. Vorgehen und Projekte, TRIAS/EDGE)
  
- Verantwortung: Jungbluth (Carsten als method. Unterstützung)
  
- Szenarien: C und D als die zentralen Szenarien: Welche Projekte werden hier priorisiert
- Quick Wins, schnelle
- Kurze Präsentation (Inhalte/Projekte: Wenn wir jetzt nichts tun, wird es uns auf die Füße fallen, Priorisierte Maßnahmen: Quick Wins, mittel- bis langfristige Maßnahmen)

### Dramaturgie:

- Hohe Erwartungen an den K-Bereich, Veränderungsthemen
- Einbindung in die Zeitgeist-Debatte (Ukraine, HSPV, Lieferketten, Umweltkatastrophen)

### Externe ÖA:

- Hr. Grimm für Unterstützung

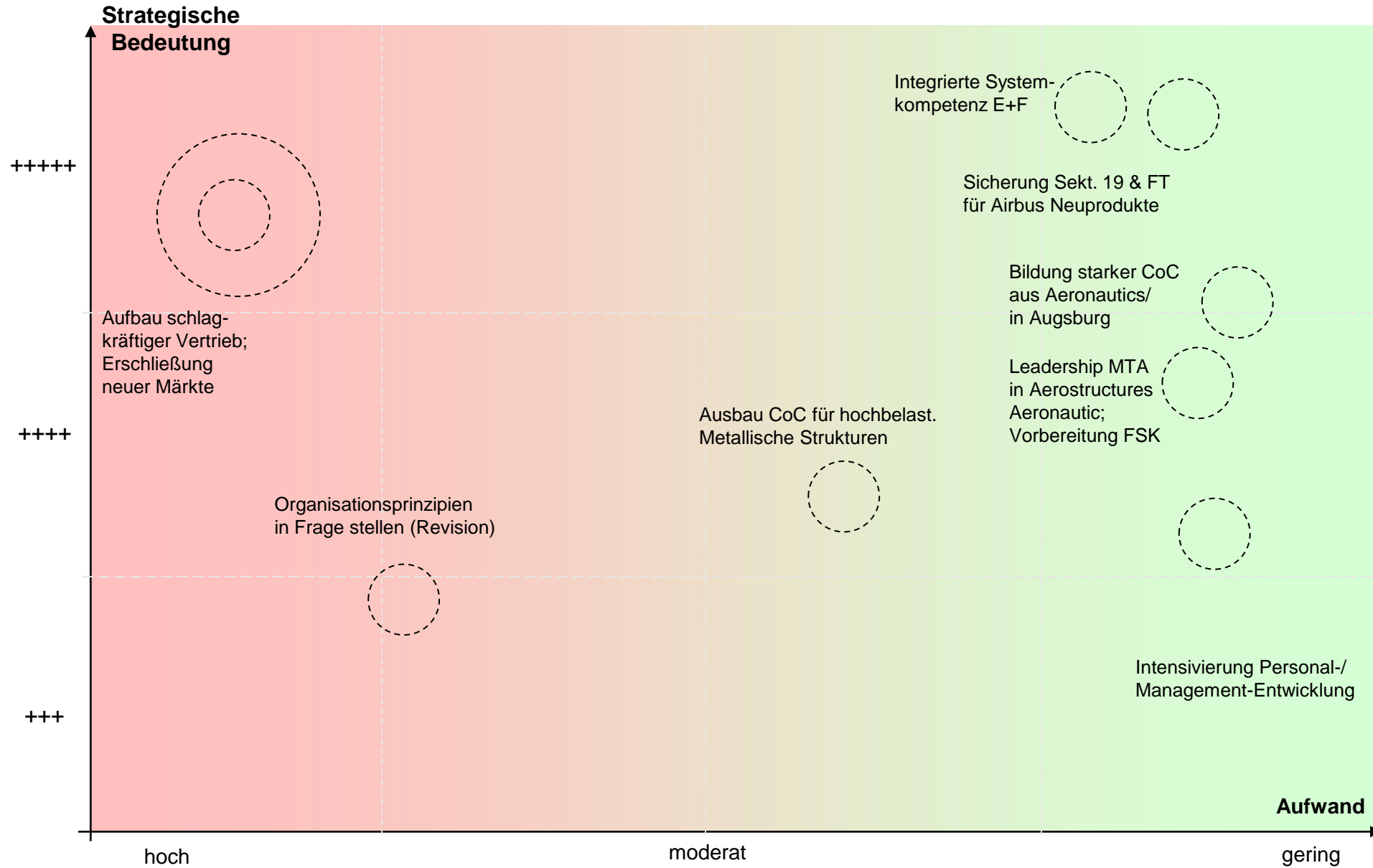
### Zeitlichkeit:

- Ende September (Expertenbefragung liegt vor)

### Konflikte:

- Was bedeuten die Ergebnisse für GE? (Dezernat 41, 42, ...)

# Strategische Projekte



# Strategische Projekte

