



Szenario Arbeitswelt K
**Anlage 7 – Ergebnisse der Befragung von
Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern**

Prof. Dr. Annette von Alemann (Organisationssoziologin, Uni Duisburg/Essen)

Priorisierte Kernaussagen:

▶ Gesellschaftliche Entwicklung:

Tatsächliche oder wahrgenommene ökonomische (Prekarisierung) und soziale Ungleichheit führt zu gesellschaftlicher Angst vor Statusverlust und damit zu einem Abdriften der Gesellschaft.

▶ Werbung für Polizei:

- Kollegialität
- Sinnstiftende Arbeitsinhalte (als „unique selling point“) sind bei Berufsanfängern von größerer Bedeutung, später tritt „worklife balance“ mehr in den Vordergrund (z.B. Kinderbetreuung).
- Große Bedeutung haben die Selbstorganisationspotentiale bei Berufsanfängern.
- Angehörige aus Minderheiten sollten nicht wegen ihres Migrationshintergrundes angeworben werden, sondern wegen ihrer Fähigkeiten (Beispiel Feuerwehr).

▶ Zentralisierung von Aufgaben:

Wenn Zentralisierungen erfolgen, dann nicht dürfen diese nicht das Ziel eines betriebswirtschaftlichen Kaputtsparens haben (Call-Center mit langer Warteschleife).

Prof. Dr. Marlene Wilz (Organisationssoziologin, FernUni Hagen)

Priorisierte Kernaussagen:

▶ Personalwerbung in Wirtschaft / Polizei:

- Die Suche auf dem Arbeitsmarkt nach geeigneten Bewerbern/Bewerberinnen erfordert ein „active sourcing“.
- Weil der Markt kleiner wird, beginnt die Wirtschaft Bewerber/-innen aus dem Ausland anzuwerben, insbesondere aus dem Balkan (Rumänien, Bulgarien) für die IT-Bereich.
- Polizei = attraktiver Arbeitgeber

▶ „Recruiting“ Polizei:

„Base line“ (= Pulsschlag einer Orga) ist wichtig für das „employer branding“, das Betonung der entscheidenden Wesensmerkmale (Alleinstellungsmerkmale) der Polizei („unbewegter Muskel, der uns antreibt“!).

▶ Werbung von Spezialisten:

- Die Fortbildung von PVB zu Spezialisten dauert mittelfristig zu lange, besser wäre es, auf vorgebildete Bewerber zurückzugreifen.
- In Wissenschaft und Medizin beginnen Spezialisierungen bereits in der Ausbildung, um frühzeitig kompetente Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen einsetzen zu können.
- Fortbildung in Spezialbereichen darf keine Nachteile bei der Karriereentwicklung verursachen (bzw. Sorgen davor).

Prof. Dr. Stefan Jarolimek (Kommunikationswissenschaftler, DHPol)

Maike Kreyenborg (Wissenschaftl. MA'in, DHPol)

Priorisierte Kernaussagen:

Seite -1- von -2-

▶ **Werbung generell:**

- Zunehmend gewinnt die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit an Bedeutung: „Was kann ich für unsere Demokratie tun?“
- Sinnhaftigkeit ist zentraler Punkt für eine Imagekampagne/Werbestrategie, große Bedeutung haben die Möglichkeit der Selbstverwirklichung und der „Selbstdarstellung“.
- Ein Erfolgsfaktor für Polizei ist neben der attraktiven Tätigkeit, die Aussicht auf einen sichereren Arbeitsplatz und Karriere sein („Wo kann mein Weg hinführen“?).
- Forderung flexibel bei der Suche nach Bewerbern/-innen zu handeln: Wenn viele Biologen nach dem Studium keinen Job erhalten, ergibt sich z.B. die Chance, sie als Spurensicherer für die Polizei zu gewinnen.
- Eine Kernfrage: Wann entsteht ein Berufswunsch? Studie sagen mit 15 Jahren - Folge: Anbieten von Praktika im Schulbereich bei K?

▶ **Werbung für K:**


- Für Interessenten an einer K-Verwendung stellt die Erstverwendung/Dauer der Erstverwendung bei S eine große Hürde dar; sie nehmen daher ggf. Abstand von einer Bewerbung in diesem Land (Alternative: Hessen, BKA).
- Aktuell besteht die Gefahr, dass Spezialisten eine Ausbildung erhalten, die sie für ihre Tätigkeit nicht benötigen.
- Welche Erwartung habe ich an den/die Mitarbeiter/-in: „kluger Ermittler“ oder guter „Body-Maß-Index“?
- „Der Pressesprecher von BASF ist auch kein Chemiker.“
- Banken setzen ihre Mitarbeiter/-innen nach ihren Fähigkeiten ein: Tätigkeiten in der Kundenberatung erfordern andere Qualifikationen, als die Überprüfung administrativer von Massenvorgängen (Lieferschein aus „China“).

Prof. Dr. Stefan Jarolimek (Kommunikationswissenschaftler, DHPol)

Maike Kreyenborg (Wissenschaftl. MA'in, DHPol)

Priorisierte Kernaussagen:

Seite -2- von -2-

 **Ansprache der Zielgruppe:**

- Werbung sollte unterschiedliche Zielgruppen im Visier haben: sowohl Ältere als auch Jüngere.
- Gezielte Werbung benötigt moderne Werbemethoden:
 - o Moderne Kommunikationskanäle (z.B. Instagram, Snapchat)
 - o Nutzen von Podcasts, auch ältere Fällen (gute Erfahrungen in NI)
 - o Statt Testimonials (fremde Markenbotschafter), besser echte Kollegen/-innen, weil authentischer; („Mitarbeiter werben Mitarbeiter“)
- Bei der Ansprache soll sich die Polizei der Zielgruppe nicht über deren Habitat, insbesondere Sprache nähern (Negativbeispiel: Rap aus NRW).
- Wichtig: Man löst keine strukturellen Probleme mit Kommunikation.

LKD Jablonski, KD Godry, KD Malessa, ORR Schubert (IM NRW), **LKD Picko** (LKA NRW)

Priorisierte Kernaussagen:

Seite -1- von -2-

▶ **Künstliche Intelligenz (KI):**

- KI kann nur als Hilfsmittel zur Unterstützung der Ermittlungsarbeit verstanden werden, als Vorprodukt, nicht als Ersatz für Ermittlungsarbeit.
- KI wird bei der Analyse von großen Datenmengen unterstützen, wird neue Auswertemöglichkeiten eröffnen, kann Ermittlungsarbeit aber nicht ersetzen, Beispiele sind: operative und strategische Auswerteprozesse.
- Vision: Bei der Überführung polizeilich gewonnener Daten in Komplementärsysteme (PKS-Erfassung, PIAV, CASE oder Meldesysteme) kann KI zu einer Entlastung auf Ebene der Sachbearbeitung führen (automatisierte Übertragung).
- Der Einsatz von KI benötigt eine kommunikative Begleitung, um ethische Fragen (Ängste vor racial oder social profiling) zu entkräften oder rechtliche Bedenken zu zerstreuen (z.B. zur Eingriffstiefe).
- KI wird nie eine 100% Lösung anbieten können („allumfassende Auswertung“), sondern nur durch Ermittler/Ermittlerinnen definierte Auswahlprozesse vorselektieren.

▶ **IT-Kompetenzen bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen:**

- Ermittlungskompetenz bedeutet Beherrschen der Software am Arbeitsplatz und Erkennen der Ermittlungsmöglichkeiten / Beweisführungsmöglichkeiten IT-gestützter Prozesse/technischer Mittel.
- Kritische diskutiert wird die Frage der notwendigen IT-Kompetenz für Ermittler/-innen:
 - o Die Notwendigkeit der Bildung von „support-teams“ wird größer (Entwicklungstendenzen in der Wirtschaft).
 - o Die Auswahl von Mitarbeitern/-innen wird sich zukünftig stärker an deren IT-Affinität orientieren müssen.
- Lösung könnte die Entwicklung eines kaskadierenden Systems sein:
 - o Grundkompetenz für alle Ermittler/Ermittlerinnen (z.B. Bedienen der Software für TKÜ, Tätigkeit in BAO Anschlag etc.).
 - o Erweiterte Qualifizierung für Ermittler/-innen mit besonderen Aufgaben (Multiplikatoren-Funktion in KK).
 - o IT-Experten („high end“) zur Lösung komplexer Anwendungsfragen.

LKD Jablonski, KD Godry, KD Malessa, ORR Schubert (IM NRW), **LKD Picko** (LKA NRW)

Priorisierte Kernaussagen:

Seite -2- von -2-

▶ **IT-Arbeitsprozesse:**

- Kritisch diskutiert wird die Frage: Betreiben wir einen zu hohen Aufwand für Datenqualität um den Preis einer Überlastung der Ermittler/-innen durch administrative Leistungen?
 - o IT-Lösungen müssen stärker aus Nutzersicht entwickelt werden („User-Sicht“) die „Usability“ vor Ort im Blick haben.
- Eine konsequente Digitalisierung von Arbeitsprozesse (beachte digitale Akte in Strafsachen) ist erforderlich.
Aber: die Digitalisierung eines schlechten, analogen Arbeitsprozesses führt nur zu einem schlechten digitalisierten Arbeitsprozess.

▶ **Beweisführung:**

- In der Beweisführung wird vor Gericht zunehmend die Frage, auf welchem Weg eine Information generiert worden ist, eine Rolle spielen (erklären, mit welchen technischen Mitteln eine beweishebliche Information erhoben, detektiert und präsentiert wird).

Prof. Dr. Markus Pohlmann (Soziologe, Uni Heidelberg)

Priorisierte Kernaussagen:

Seite -1- von -2-

▶ **Einstellung zur Arbeit:**

- In einer juvenilen Phase ist das Interesse an flexiblen Beschäftigungsverhältnissen deutlich ausgeprägter.
- Ab dem ca. 30 Lebensjahr werden „normale“ Arbeitsverhältnisse immer wichtiger, weil sie familiäre Flexibilität ermöglichen (Familiengründung, Zukunftssicherung, Möglichkeiten für Sabbat-Jahr/Elternzeit).
- Die Karriereanreize in der Wirtschaft wirken nur auf den ersten Blick reizvoll, da die „drop-out“-Quote sehr hoch ist, dies ist im öffentlichen Dienst abgemilderter.
- „New Work“ wird eher überbewertet, entscheidender ist die Betrachtung sich verschiebender Interessen in verschiedenen Lebenszyklen.

▶ **Spezialist / Generalist:**

- Rotation von Spezialisten ist kritisch, nur in verwandten Aufgabengebieten sinnvoll (WiKri - Finanzermittlungen).
- Bei Spezialisten ist Spezialwissen und Vertrautheit mit fachlichen Themen ausschlaggebend.
- Wer kaufmännische Prozesse erkennen und nachvollziehen kann, kann noch lange nicht bestimmte Phänomene bekämpfen.
- Kriterien für die Unterscheidung von einem Spezialisten zu einem Generalisten sind:
 - o Bedeutung von Erfahrung- „Learning on the job“
 - o Prüfung, ob Einarbeitung nach 6 Monaten abgeschlossen ist.

Prof. Dr. Markus Pohlmann (Soziologe, Uni Heidelberg)

Priorisierte Kernaussagen:

Seite -2- von -2-

▶ **Home-Office:**

- Home-Office ist ein sinnvolles Arbeitsmodell, ersetzt aber nicht die Anwesenheit im Büro, Modell 2 Tage Home-Office, 3 Tage Büro o.ä. ist sinnvoll.
- Videokonferenzen haben sich in der Corona-Zeit bewährt, haben aber auch Nachteile; im universitären Bereich wird bei VSK-gestützten Vorlesungen eine Verschlechterung der Leistung der Studenten festgestellt.

▶ **Digitalisierung:**

- Es findet (zu) oft ein analoger Widerhall bei digitalisierten Prozessen statt (trotz digitaler Verfügbarkeit wird weiter ausgedruckt).
- Werden digitale Veränderungen in einer Organisation vorgenommen, müssen die Abläufe in der AAO geprüft und ggf. angepasst werden.

▶ **Werbung:**

Personal von außen mit Erfahrung ist wertvoll für die Polizei.

▶ **Entscheidungsautonomie am Arbeitsplatz:**

- Eine Tätigkeit wird als belastend empfunden, wenn es viel zu tun gibt, wenig über die Art und Ausgestaltung der Tätigkeit entschieden werden kann und eine schlechte Gratifikation gezahlt wird.
- Wichtig ist der Versuch, maximale Gestaltungsfreiheit zu ermöglichen mit der Konsequenz mehr auf die Arbeitsergebnisse zu blicken und nicht auf die dahinterliegenden Arbeitsprozesse.

Prof. em. Dr. Christoph Butterwegge (Politikwissenschaftler, Universität Köln)

Priorisierte Kernaussagen:

▶ **Gesellschaftliche Entwicklung:**

- Gesellschaftlicher Dissenz nimmt zu, Gesellschaft tendiert zu starker Zerklüftung („Die zerrissene Republik“).
- Zu Beginn der Corona-Pandemie überwog ein starkes Solidaritätsgefühl („Applaus auf dem Balkon“), mit zunehmender Dauer der Pandemie traten Entsolidarisierungstendenzen auf.
- Es ist zu erwarten, dass Klimakrise und Ukraine-Konflikt/Energiekrise diese Tendenzen verschärfen.

▶ **Segregation:**

- Es besteht die Sorge vor einer Entwicklung wie in Frankreich; „Banlieues“ mit großen sozialen Problemen und gesellschaftlichem Sprengstoff, entstanden durch Vernachlässigen des dortigen (Einwanderer-) Milieus durch den Staat.

▶ **Politikverdrossenheit:**

- Besorgniserregend ist die schlechte Wahlbeteiligung bei sozial benachteiligten Milieus zu werten.
- Zu befürchten ist ein Abdriften des Mittelstandes in rechte Parteien/Gruppierungen als Reaktion auf Rezession.

▶ **Angst u. Furcht:**

- Zu unterscheiden ist zwischen Angst und Furcht; bei Furcht, weiß ich, was mich erwartet, Angst führt zu Irrationalität.

▶ **Folgen für die Polizei:**

- Zunehmende Aggression.
- Polizei soll/muss im Rahmen der Ausbildung stark auf gesellschaftsanalytische Sicht eingehen, um so extremen Tendenzen vorzubeugen.