



„Herzlich willkommen, Frau Ministerin“

Daniela Behrens übernimmt Führung
im Innenministerium



4



8



25

TITEL

- 04 BRIEF VON INNENMINISTERIN DANIELA BEHRENS**
Grußworte an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MI
- 05 INTERVIEW**
Auf eine Tasse mit der neuen Innenministerin Daniela Behrens
- 06 POLIZEIDIENSTVORSCHRIFT PDV 100** vermittelt schon bald bundesweit neues Führungsverständnis
- 07 STRATEGIE 2027**
Zukünftige Anforderungen an Personalführung beteiligungsorientiert erarbeitet
- 08 STATEMENTS –**
zum Thema Führung ...
- 10 PSN null1|5**
Die digitale Dienststelle ist Bestandteil des Dienstalltages
- 12 POLIZEIDIREKTION OSNABRÜCK**
„Digitales Führen muss gelebt werden“
- 13 „DIREKT PP“–**
Der Blog von Polizeipräsident Michael Pientka
- 14 POLIZEIINSPEKTION ROTENBURG**
Videopodcast – digital und transparent!
- 15 POLIZEIINSPEKTION CELLE**
Erkenntnis aus zwei Jahren „Bloggerdasein“

TITEL

- 16 BILDUNG NEU DENKEN**
Lernkultureller Wandel in der Polizei Niedersachsen
- 17 POLIZEIAKADEMIE NIEDERSACHSEN**
Führung im Wandel setzt neue Impulse mit „Positive leadership“
- 18 INTERVIEW-SERIE**
Auf eine Tasse mit Antje Schlichtmann
- 36 WEITERE STATEMENTS –**
zum Thema Führung ...

NIEDERSACHSEN

- 15 KRISEKOMMUNIKATION**
Niedersachsen und Rheinland-Pfalz üben gemeinsam
- 20 POLIZEI NIEDERSACHSEN**
Arbeitszeit und Zeitmanagementsystem (ZMS) ZEUS® X
- 21 ZEITMANAGEMENTSYSTEM ZEUS® X**
„Ein eigentlich trockenes Thema wird emotional!“
- 22 BAO-LNG 2022**
„Energiedrehscheibe“ Wilhelmshaven im internationalen Fokus
- 24 HANDEL MIT ILLEGALER PYROTECHNIK**
Deutsch-niederländische Kooperation führt zu Beschlagnahmungen

NIEDERSACHSEN

- 26 P20-DATENHAUS-ÖKOSYSTEM**
Eine neue Art des polizeilichen Informationsmanagements
- 28 LANDESPOLIZEIPRÄSIDIUM**
Vielfältige Klimaproteste – Kleben, klettern, Kreuzungen „umschwärmen“
- 29 GRENZÜBERSCHREITENDE SICHERHEITSKONFERENZ**
Gemeinsames Krisenmanagement im Fokus
- 30 POLIZEI NIEDERSACHSEN**
im Einsatz
- 32 #DEMOKRATEAM**
Der Vielfalt ein Gesicht geben – oder besser gesagt eine Stimme?
- 34 ZENTRALE POLIZEIDIREKTION (ZPD)**
Innenministerin Daniela Behrens besucht Liegenschaft der ZPD
- 35 LAGEBILD ORGANISIERTE KRIMINALITÄT 2021**
Höchststand an Verfahren auch dank entschlüsselter Täter-Kommunikation

AKTUELL

- 25 INTERVIEW MIT VOLKER KLUWE**
Fußball, Obama und Piraten

IMPRESSUM

proPOLIZEI XXXIII. Jahrgang

Herausgeber:

Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport
Lavesallee 6, 30169 Hannover

Verantwortlich:

Philipp Wedelich, Vertreterin: Nadine Bunzler-Devoucoux

Redaktion:

Nadine Bunzler-Devoucoux, Mareike Fieker, Tim Adler,
Antje Heilmann, Marco Ellermann, Sven Thielert,
Katharina Baum, Tarek Gibbah, Henryk Niebuhr,
Patricia Höft, Michael Bertram, Sabine Hoffmann

Anschrift der Redaktion:

Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport
Redaktion proPOLIZEI
Postfach 221, 30002 Hannover
Tel. 0511 120-6213 oder 0511 120-6024
Fax 0511 120-6555
E-Mail: propolizei@mi.niedersachsen.de

Layout:

Dirk Bindbeutel
Polizeiakademie Niedersachsen
Dezernat 20
Gimter Straße 10
34346 Hann. Münden

Druck:

updruck printmanufaktur
Am Frettholz 5, 31785 Hameln

Die proPOLIZEI erscheint im Zwei-Monats-Rhythmus
6 mal im Jahr.

Rechtlicher Hinweis:

Alle in proPOLIZEI veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht mit der Meinung des Herausgebers oder der Redaktion übereinstimmen. Die Redaktion behält sich vor, Zuschriften/Beiträge (gegebenenfalls in gekürzter Form) zu veröffentlichen.



Landespolizeidirektor
Ralf Leopold

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die vergangenen Wochen im Innenministerium waren von sehr viel Veränderung geprägt. Mit Daniela Behrens haben wir kürzlich die erste Innenministerin Niedersachsens hier im Hause willkommen geheißen. Die Ministerin hat bereits an mehreren Stellen die große Bedeutung einer starken und zukunftsorientierten Bürgerpolizei betont. Ich bin daher sicher, dass wir mit ihr gemeinsam unsere erfolgreiche Arbeit fortsetzen können und von ihr die nötige Unterstützung erhalten, um die Rahmenbedingungen weiter zu verbessern.

Unsere Welt dreht sich aber – dessen sind wir uns bewusst – auch außerhalb des Innenministeriums heute schneller als gestern und vermutlich langsamer als in Zukunft. Digitalisierung sowie der Generationen- und Wertewandel lassen uns längst darüber nachdenken, wie wir den zukünftigen Herausforderungen unserer Arbeitswelt angemessen begegnen wollen. Und damit befindet sich auch das Thema Führung im Wandel. Wir müssen uns als Organisation, als Führungskräfte, aber auch als Mitarbeitende, auf den Weg zu einem weiterentwickelten Führungsverständnis begeben.

Das klingt zunächst einmal leicht, ist es aber gar nicht. Und dennoch haben wir uns als Organisation bereits auf diese Herausforderung eingelassen und die zukünftigen Anforderungen an Personalführung für uns erarbeitet. Da die Beteiligung eines der Wesensmerkmale unserer Strategie 2027 darstellt, haben wir dies auf breiter Basis getan. Wir haben neben der Auswertung wissenschaftlicher Arbeiten viele Menschen konkret gefragt, „welche sind die aus Ihrer Sicht bis zu zehn wichtigsten Anforderungen an Führung?“. Aus der Vielzahl an Antworten auf diese Frage sind nun zehn Anforderungen an Personalführung hervorgegangen, die zukünftig Richtschnur für Führungskräfte und Mitarbeitende gleichermaßen sein sollen.

Mit dem PSN null1|5 steht uns allen eine Plattform für Kommunikation, Zusammenarbeit und Wissenstransfer zur Verfügung. Mit ihr können wir hierarchieübergreifend kommunizieren, auf Augenhöhe an gemeinsamen Themen arbeiten und jede/r hat die Möglichkeit sich daran zu beteiligen. Mit der Einführung dieser digitalen Dienststelle im November 2020 wurde ein organisationskultureller Wandel eingeläutet, den wir gerne weiterhin mit Ihnen allen zusammen gestalten wollen, um die Plattform zunehmend in den Dienstalltag zu integrieren.

Ich möchte daher insbesondere Sie, liebe Führungskräfte, ausdrücklich einladen, null1|5 aktiv in Ihr Führungshandeln einzubinden. Die vielfältigen Funktionen bieten ein neues, digitales Umfeld für Austausch, Beteiligung und Zusammenarbeit in Ihren Teams, aber auch für Vernetzung und ein lebendiges Wissensmanagement über Behördengrenzen hinweg. Mit der Veröffentlichung von sog. Best-Practices auf der Plattform selbst möchten wir Sie im laufenden Jahr über Ideen für die praktische Nutzung von null1|5 informieren. Ich bedanke mich bei allen Kolleginnen und Kollegen, die unsere digitale Dienststelle bereits heute aktiv nutzen und freue mich, dort von Ihnen zu lesen.

Ihr

Ralf Leopold,
Landespolizeidirektor



Daniela Behrens Niedersächsische Ministerin
für Inneres und Sport

25. Januar 2023

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

heute habe ich die Amtsgeschäfte im Niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport übernommen und freue mich sehr auf diese herausfordernde und verantwortungsvolle Aufgabe.

Das Niedersächsische Innenministerium ist schon angesichts der Themenfülle ein elementares Ressort der Landesregierung. Die Themen und Aufgaben unseres Hauses berühren das Leben der Bürgerinnen und Bürger Niedersachsens unmittelbar. Das gilt insbesondere für die Polizei, den Verfassungsschutz, den Katastrophenschutz oder die kommunale Ebene. Und uns beschäftigt besonders die Unterbringung der Vertriebenen aus der Ukraine und anderen Gebieten. Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Ich freue mich sehr darauf, mich diesen Aufgaben gemeinsam mit Ihnen zu stellen!

In den vergangenen zehn Jahren haben Sie alle mit meinem Vorgänger Boris Pistorius großartige Arbeit geleistet, Krisen gemeistert und die Modernisierung des Landes auf vielen Ebenen vorangetrieben. Diesen Weg möchte ich mit Ihnen konstruktiv, kreativ und mit viel Energie weiter fortsetzen.

Sie alle können sich darauf verlassen: Ich werde mich als Ihre Ministerin stets vor Sie stellen, mich für Sie und für bestmögliche Arbeitsbedingungen einsetzen. Und ich bin mir sicher: Auch ich kann auf Ihre Unterstützung und Ihre großartige Arbeit bauen.

Ich freue mich sehr, Sie alle in den kommenden Wochen besser kennenzulernen.

Mit herzlichen Grüßen

Daniela Behrens



Niedersächsische Ministerin für Inneres und Sport Daniela Behrens

Auf eine Tasse mit der neuen **EXTRA** Innenministerin Daniela Behrens

? Frau Ministerin, Sie sind seit wenigen Wochen unsere neue Innenministerin. Was reizt Sie an dieser Aufgabe besonders?

Behrens: Zuerst empfinde ich es als großes Privileg, ein so breit und vor allem gut aufgestelltes Ministerium leiten zu dürfen. Es sind immense Aufgaben, die wir in den nächsten Jahren vor uns haben. In Ausnahmезeiten wie diesen wird besonders deutlich, wie entscheidend Sicherheit für jeden einzelnen Menschen ist.

Als Ministerin trage ich insbesondere Verantwortung für die vielen Beschäftigten der Polizei, die Feuerwehren und den Rettungsdienst. Vor dieser Aufgabe habe ich Respekt. Auch weil ich weiß, was Sie alle tagtäglich für die Menschen in unserem Land leisten. Dafür empfinde ich große Anerkennung und bin Ihnen auch persönlich sehr dankbar für Ihren Einsatz. Deshalb verspreche ich Ihnen, dass ich Sie bei Ihrer wichtigen Aufgabe unterstützen, Ihnen den Rücken stärken und mich, wenn es nötig ist, vor Sie stellen werde.

Ein wichtiges Thema ist für mich die Gleichstellung – deshalb werde ich dies auch im Innenministerium und innerhalb der Polizei zu einer meiner Aufgaben machen. Ein starkes Team besteht immer aus Männern und Frauen.

? Worauf freuen Sie sich als Innenministerin am meisten?

Behrens: Zwischen Harz und Küste, Ems und Elbe stehen die Kolleginnen und Kollegen der Polizei vor ganz verschiedenen Herausforderungen und haben unterschiedliche Schwerpunkte. Am meisten freue ich mich, die Polizeibehörden nach und nach zu besuchen. Dabei möchte ich mich mit Ihnen vor Ort direkt austauschen. Dabei ist mir wichtig, zu erfahren, was Sie bewegt und auch, wie wir die Polizei in Niedersachsen noch besser machen können.

? Das aktuelle Titelthema ist Führung im Wandel. Was bedeutet für Sie persönlich Führung und welche Tipps haben Sie für angehende Führungskräfte?

Behrens: Die Herausforderung besteht darin zu erkennen, was die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer persönlichen Situation mitbringen und brauchen – für jede Einzelperson gilt es, dann in der Praxis gute Lösungen zu entwickeln. Und noch etwas ist für gute Führung unverzichtbar: Vertrauen. Gerade Faktoren wie Homeoffice und Mobiles Arbeiten werden zukünftig noch häufiger dazu führen, dass Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Vertrauen entgegenbringen müssen. Das Team muss das natürlich auch wieder zurückgeben. Ich bin überzeugt, dass wirkt sich künftig insgesamt positiv auf die Weiterentwicklung des Polizeiberufs aus.

Außerdem halte ich das Thema Gleichstellung auch in Bezug auf Führung für essentiell. Immer noch arbeiten fast zwei Drittel der erwerbstätigen Mütter in Teilzeit, im Vergleich dazu jedoch nur weniger als jeder zehnte Vater. Hier müssen wir dringend besser werden. Gerade Frauen bleiben noch viel zu oft beruflich in Positionen hängen, die hinter ihren tatsächlichen Potentialen zurückbleiben. Aus diesem Grund lautet mein eindringlicher Appell an Frauen: „Traut euch! Vernetzt euch! Unterstützt Euch gegenseitig!“

? Die ersten Tage als Innenministerin waren sicherlich ereignisreich und intensiv. Wie schalten Sie nach der Arbeit ab – oder gibt es in Ihrem Job nie Feierabend?

Behrens: Ich wurde in Bremerhaven geboren und bin im Cuxland aufgewachsen – daher rührt meine Liebe zu stürmischen Tagen, rauschenden Wellen und weiten Landschaften. Bis heute kann ich am besten am Wasser wirklich abschalten. Das gelingt mir wunderbar an der norddeutschen Küste. Und im Urlaub tauche ich gern in wärmeren Gewässern.

Klar ist aber auch: Als Innenministerin bin ich stets erreichbar. Das gehört zu meiner Jobbeschreibung dazu.

? Und nun die obligatorische Frage: Kaffee oder Tee?

Behrens: Ganz klar: Kaffee – und ab und zu eine Cola light!

POLIZEIDIENSTVORSCHRIFT (PDV) 100

PDV 100 vermittelt schon bald bundesweit neues Führungsverständnis

Neben den Aktivitäten zur Weiterentwicklung des eigenen Führungsverständnisses ist die Polizei Niedersachsen auch in der Arbeitsgemeinschaft (AG) Führung unterhalb des Unterausschusses für Führung, Einsatz und Kriminalitätsbekämpfung (UA FEK) auf Bund-/Länder-Ebene vertreten. Hier wird mit Nachdruck an einem bundesweit einheitlichen Führungsverständnis gearbeitet.

Aus dem UA FEK erging in diesem Zuge der Auftrag an die AG Führung, einen Vorschlag für die Fortentwicklung des Themas Führung in der Ziffer 1.5 – Führung – der PDV 100 zu erarbeiten und diesen bis zum 30.04.2023 in Form eines Abschlussberichtes vorzulegen. Zur Umsetzung dieses Auftrages hat der Leiter der AG Führung, Landespolizeidirektor Michael Wilksen / Polizei Schleswig-Holstein, mit Wirkung vom 01.07.2022 eine Projektgruppe unter der Leitung von Helen Albrecht, BKA, und Michael Hasselmann, Polizei Niedersachsen, eingerichtet.

Die Projektgruppe, in der auch der niedersächsische Kollege Stefan Mayer als Leiter des Fachgebietes Führung für die Deutsche Hochschule der Polizei mitwirkt, hat zwischenzeitlich einen ersten Entwurf für die Anpassungen der PDV 100 erarbeitet. Auf Basis dieses Entwurfes hat am 22.02.2023 in Fulda ein Workshop mit bis zu 80 Teilnehmenden aus den verschiedenen Bundesländern und Bundesbehörden stattgefunden. Bei diesem Workshop ging es darum, die vielen unterschiedlichen Perspektiven auf das Thema

Führung beteiligungsorientiert abzurufen. Die Geschäftsstelle der AG Führung hatte hierfür über ein Online-Tool den Bundesländern und Bundesbehörden Rollenprofile zugestellt, die sie mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihrer Organisationen hinterlegen konnten. Auf diese Weise wurde sichergestellt, dass alle relevanten Perspektiven, wie Vollzug und Tarif, mittlerer, gehobener, höherer Dienst, Geschlecht, Mitarbeitende und Führungskräfte, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, usw. gleichermaßen berücksichtigt wurden.

Bei dem Workshop wurden Fragestellungen wie „Wie möchtet Ihr gute Führung erleben? Was braucht es hierfür?“ behandelt. Die Ergebnisse des Workshops sind unmittelbar in die Arbeit der Projektgruppe eingeflossen und haben so die Akzeptanz gesichert und die Qualität des Entwurfes zur Änderung der PDV 100 abgerundet.



Dieser Entwurf wurde am 01./02. März dem UA FEK als Vorschlag für die Veränderung der PDV 100 vorgestellt. Nach Durchlaufen des Arbeitskreises (AK) II sowie der Innenministerkonferenz (IMK) wird die Neufassung der PDV 100 zum Thema Führung in Kürze sämtlichen Führungskräften und Mitarbeitenden in den Organisationen auf Bundes- und Landesebene als Informationsquelle zur Verfügung stehen.

Michael Hasselmann

STRATEGIE 2027

Zukünftige Anforderungen an Personalführung beteiligungsorientiert erarbeitet

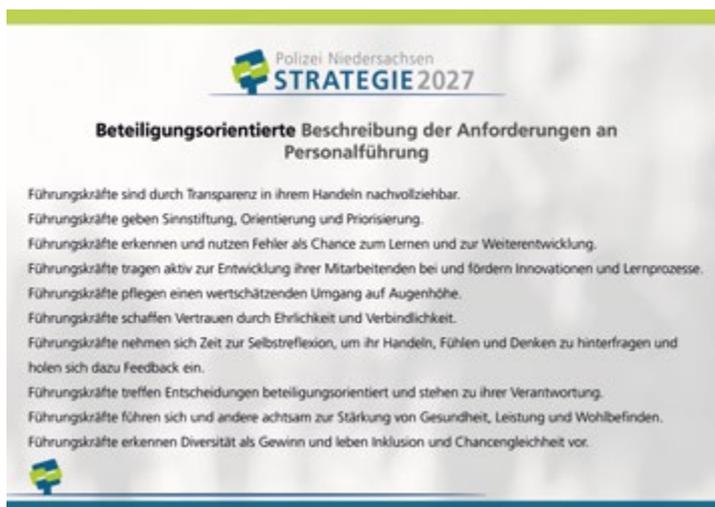
Mit der Strategie 2027 wurde das strategische Ziel aufgestellt, auf der Basis von Offenheit und Vertrauen partnerschaftlich, mitarbeitenden aufgabenorientiert zu führen und mit der strategischen Maßnahme „Beteiligungsorientierte Beschreibung der Anforderungen an Führung“ hinterlegt.

Es sollte also um nichts Geringeres gehen, als unser zukünftiges Führungsverständnis. Die Anforderungen richten sich hierbei an sämtliche Führungskräfte in der Polizei Niedersachsen, unabhängig von Dienstgrad und Verwendung.

Für die erfolgreiche Bearbeitung dieser strategischen Maßnahme stellte uns zunächst die angestrebte Beteiligung in einer Organisation mit knapp 26.000 Menschen vor eine große Herausforderung. Wir entschieden uns, die Quellen heranzuziehen, deren Ergebnisse beteiligungsorientiert entstanden sind oder die eine größtmögliche Beteiligung versprochen. Hierzu zählte die „Periodische Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung“ (PMB), aber auch die Ergebnisse einer bundesweiten Studie zum Wandel von Führung. Zudem haben wir natürlich die einzelnen Behörden und die PA NI, die Personalvertretungen, die Gleichstellungsbeauftragten sowie die Schwerbehindertenvertretungen gefragt. Daneben wurden die Ergebnisse von Masterarbeiten an der Deutschen Hochschule der Polizei zum Thema Führung einbezogen. Gefragt wurde „Welches sind die aus Ihrer Sicht bis zu zehn wichtigsten Anforderungen an Führung?“. Diesen Prozess ließen wir von Dr. Gerlind Pracht, PA NI, evaluieren, um sicherzustellen, dass unsere Vorgehensweise auch mit einem Höchstmaß an Beteiligung erfolgt.

Im Rahmen eines zweitägigen Workshops mit den Behörden und der PA NI, Führungskräften und Nicht-Führungskräften wurden die zehn Anforderungen an Führung erarbeitet, die in der Grafik abgebildet sind. Eine beim Strategieforum 2022 durchgeführte Befragung zur Wichtigkeit der zehn Anforderungen an Führung, ergab für sämtliche Anforderungen Werte von über 90 % („sehr wichtig“ oder „wichtig“). Nach der abschließenden Vorstellung in der Runde der Behördenleitungen sowie im Hauptpersonalrat wird nun bereits mit den fertigen Anforderungen an Personalführung gearbeitet. So ist beispielsweise der Fragenkatalog für die Vorgesetztereinschätzung mit diesen Anforderungen an Personalführung in Abgleich gebracht worden. Aktuell befasst sich eine eigens hierfür eingerichtete Expertengruppe mit der konkreten Beschreibung sowie der Hinterlegung der notwendigen Kompetenzen. Auf diese Weise soll das Ergebnis anschlussfähig gemacht werden für die gängigen Instrumente der Personal- und Führungskräfteentwicklung. Nach Vorlage eines Erlasses, der die Anforderungen an Führung auch formal in die Organisation adressiert, werden diese ab Juli 2023 eine wertvolle Basis für das dann zu entwickelnde Landesrahmenkonzept zur Personal- und Führungskräfteentwicklung bilden. So sollen alle Instrumente wirksam und zielorientiert miteinander vernetzt werden. Es bleibt also spannend.

Michael Hasselmann



Statements zum Thema Führung ...



Mitarbeitenden durch mein verlässliches sowie wertorientiertes Führungsverhalten eine Sinnhaftigkeit der erwarteten Leistung zu vermitteln. Die Tätigkeiten werden durch sie als erstrebenswert erkannt.

Markus Kiel

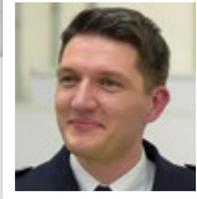
PD, Leiter Dez. 12, PD Hannover



Ich wünsche mir eine Führungskraft, die mir zur Seite steht, mich fördert und fordert. Ein respektvoller, offener und wertschätzender Umgang sind für mich Grundvoraussetzung einer guten Führungskraft.

Luisa Jaenicke

PK'in, PK BAB Braunschweig



Unter Führung verstehe ich, Kolleginnen und Kollegen zu stärken und zu fördern, ihre individuellen Fähigkeiten und Interessen einzusetzen, sie zu motivieren und Potenziale gemeinsam weiterzuentwickeln.

Oliver Suckow

POR, LPK Uelzen



Als Führungskraft möchte ich Orte schaffen, an denen gute Polizeiarbeit geleistet werden kann. Dazu gehört, dass Dienst nicht krank macht, gleiche Chancen bestehen und Unterschiedlichkeit im Team gelebte Normalität ist.

Sven Jürgensen

POR, DL 01, PD Braunschweig



Neben einem aufrichtigen Interesse an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und der Organisation, setzt Führen die Fähigkeit voraus, sich selbst und das eigene Verhalten kritisch hinterfragen zu können.

Nils Becker

POR, Leiter PK Langenhagen



Führen bedeutet Gestalten. Ein Privileg, aber auch ein Auftrag. Als Führungskraft ist mir wichtig, nicht nur Ergebnisse einzufordern, sondern dafür auch ein positives Arbeitsklima zu schaffen.

Markus Lemke

RD, Abteilungsleiter 2, PD Hannover



Als Führungskraft sehe ich mich in einer Coachingrolle, in der ich insbesondere den jüngeren Kolleginnen und Kollegen beratend zur Seite stehe und für ein Arbeitsumfeld Sorge, in dem vertrauensvolle Kommunikation gelebt wird.

Birgit Insinger

PHK'in, L'in PSt Bad Bodenteich



*Führung bedeutet für die Schwerbehindertenvertretung die Lenkung und Leitung von Mitarbeiter*innen, besonders unter Berücksichtigung gesundheitlicher Einschränkungen, um definierte Ziele zu erreichen.*

Katharina Haar

KOK, Schwerbehindertervertretung LKA



Führung bedeutet für mich insbesondere Innovation und Agilität. Dabei ist es von großer Bedeutung, Mitarbeitende und Führungskräfte gleichermaßen mittels positiver Fehlerkultur zur Kreativität zu ermutigen, um gemeinsam erfolgreich zu sein.

Sebastian Wöste

KOK, Sachgebietsleitung 64.1 LKA



Eine Führungskraft sollte ein/e vertrauensvolle/r Ansprechpartner/in sein und einen positiven Umgang mit Fehlern haben. Sie zeichnet sich auch durch Offenheit gegenüber Veränderungen und Innovationen aus.

Anne Reinke, POK'in, PI Goslar, ESD



In einer von Offenheit, Fairness und Vertrauen geprägten Atmosphäre lässt sich jede Herausforderung meistern. Mein Anspruch ist, mit gutem Beispiel voranzugehen und Kommunikation positiv zu gestalten.

Gerke Stüven-Knak

Leiterin Dezernat 12, PD Oldenburg



Als Führungskraft möchte ich fair, berechenbar und mir einem klaren Wertekompass allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geben, zu wachsen.

Niklas Meyer-Ulex

ZPD Dez. 42.2



Unter Führen verstehe ich Verantwortung für alle Mitarbeitenden zu übernehmen, auch in schwieriger Zeit. Als Führungskraft möchte ich eine positive Fehlerkultur leben und baue auf das Mitmachen aller.

Andrea Menke

Polizeivizepräsidentin, PD Osnabrück



Innovation kann nur erfolgreich sein, wenn mein Team einen wertschätzenden Rahmen für produktives Arbeiten hat. Als Führungspersönlichkeit schaffe ich diesen Raum insbesondere durch Vertrauen, Diversität und positive Fehlerkultur.

Anita Deutschländer

PHK'in, Sachgebietsleitung 34.2 LKA



Führen bedeutet für mich: kommunizieren auf Augenhöhe, verstehen, fördern, konstruktiv diskutieren und vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Walter Sieveke

Leiter Einsatz, PI Cloppenburg/Vechta



Führung ist für mich Coach statt Boss zu sein, also Beraten, Gestalten, Ermutigen und Fördern. Dabei möchte ich ansprechbar, verlässlich, klar und offen für Neues bleiben – vor allem menschlich sein!

Phil Havermann

Leiter PK Bramsche, PI Osnabrück



Als Führungskraft ist mir ein wertschätzender Umgang sehr wichtig. Das ist m.E. die Basis für einen offenen Meinungsaustausch und eine konstruktive Fehlerkultur. Nur so können wir erfolgreich sein.

Friedo de Vries

Präsident LKA Niedersachsen



Als Führungskraft habe ich die Möglichkeit, das Leben meiner Mitarbeitenden positiv zu beeinflussen. Eine Verantwortung, die nicht selbstverständlich für mich ist.

Dominik Rittel

POR, Einsatzkoordinator PI Bes. Dienste



Eine gute Führungskraft sollte sich und den Mitarbeitenden ein gesund erhaltendes Mindset verschaffen. Sie hat Vorbildfunktion und muss ein wertschätzendes, diskriminierungsfreies Klima schaffen.

Heike Peters

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte LKA



Unter Führen verstehe ich, mich selbst in den Dienst für die Mitarbeitenden und für die Aufgabe zu stellen. Denn Führung ist eine Dienstleistung – kein Privileg! Als Führungskraft möchte ich einen Rahmen schaffen, in dem jede(r) – im Team – in gemeinsamen Aufgaben – in die gleiche Richtung – sich bestmöglich einbringen kann.

Oliver Meyer

PI-Leiter der PI Gifhorn



*Unter Führen verstehe ich ...
Wertschätzend handeln
Erwartungen kennen und nennen
Gutes Betriebsklima durch Vertrauen fördern
Wertekultur durch Vorbild einfordern
Entscheidungen transparent vermitteln
Individuell Verantwortung übernehmen
Sozial kompetent sein und bleiben
Empathisch delegieren
Rückmeldungen geben und annehmen.*

Jörg Beensen

Leiter Wasserschutzpolizeiinspektion



Unter Führen verstehe ich die eigene Verantwortung und Rolle klar wahrzunehmen und damit Sicherheit und Richtung für alle Mitarbeitenden und ein Organisationsklima zu schaffen, das von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen getragen wird und in welchem jede und jeder aufeinander Acht gibt, Handlungs- und Entscheidungsspielräume nutzen, die eigenen Stärken einsetzen und die eigenen Ideen und Meinungen einbringen kann. (#Menschen, #Wertschätzung, #Vertrauen und #Vorbild)

Stefanie Lerche

PD'in, L'in PI Lüneburg/Lüchow-Dannenberg/Uelzen



Mir ist es wichtig, um die Belange meiner Mitarbeitenden zu wissen, um ihre Interessen mit denen der Organisation auf den größtmöglichen gemeinsamen Nenner zu bringen.

Anja Haßelhorn-Oonk

Leiterin PK Schiffdorf



Als Führungskraft möchte ich mit Menschen unterwegs sein. Hierbei stehen für mich das Team und die individuellen Stärken im Fokus. Meine Aufgaben sehe ich vor allem darin, als Coach das Team zu führen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Sascha Manzeck

Leiter RLS, PD Braunschweig



Polizeiinternes soziales Netzwerk (PSN) null1|5

Die digitale Dienststelle ist Bestandteil des Dienstalltages und wird insbesondere als Quelle für Anwendungen, Informationen und Wissen regelmäßig genutzt.

Mit der Einführung des PSN null1|5 im November 2020 wurde allen Beschäftigten der Polizei Niedersachsen eine digitale Kommunikations-, Kollaborations- und Wissensmanagement-Plattform für die dienstliche Nutzung zur Verfügung gestellt.

Neben neuen Möglichkeiten des Informationsmanagements sowie der Gestaltung der internen Kommunikation verfolgt der Social-Network-Ansatz die Philosophie einer vernetzten,

dialogbasierten Zusammenarbeit aller Polizeibeschäftigten sowie eines gemeinschaftlich generierten, lebendigen Wissenstransfers auch im digitalen Raum.



Die Stabsstelle Kommunikation im Landespolizeipräsidium (v. l. n. r.: David Schmalz, Kira Sell, Katharina Baum)

Wie verwenden unsere Kolleginnen und Kollegen die „Digitale Dienststelle“ im Dienstalltag und wie gestalten sich Kommunikation, Kollaboration und Wissensmanagement? Mit diesen zentralen Fragestellungen befasste sich nun eine erste Evaluation, die im Mai und Juni 2022, rund 1,5 Jahre nach Online-Schaltung, im Rahmen einer Befragung durchgeführt wurde. Die Ergebnisse der Evaluation lassen darauf schließen, dass das PSN null1|5 für die meisten befragten Kolleginnen und Kollegen zum Dienstalltag gehört und regelmäßig genutzt wird. Die zentralen Nutzungsmotive liegen insbesondere im Zugriff auf polizeiliche Anwendungen, in der Informationsgewinnung und im Wissenskonsum.

LOG-IN

Rund 70 % der Befragten loggen sich mind. 3x die Woche ein. Wir zählen ca. 10.000 Log-Ins an Werktagen.

PROFIL

Die Mehrheit der Befragten hat das persönliche Profil bearbeitet. Der Vernetzungsgedanke steht jedoch weniger im Fokus.

INFORMATION

Fast jeder Zweite gelangt seit der Einführung vom PSN null1|5 schneller an relevante Informationen.

WISSEN

Wikis werden regelmäßig als Informationsquelle für Wissen verwendet, insb. Einsatz und Ermittlungen.

Eher seltener finden über die Plattform bislang Austausch und Zusammenarbeit statt, z. B. über Beiträge in Blogs bzw. Foren, Kommentare oder Gefällt-mir-Angaben. Diese Erkenntnis überrascht in der jetzigen Phase der Implementierung nicht, da der mit der Einführung verbundene organisationskulturelle Wandel langfristig betrachtet und begleitet werden sollte.

BEITRÄGE

Nur jede/r sechste Befragte beteiligt sich selbst aktiv in Form von selbst verfassten Beiträgen / Artikeln.

BLOGS UND FOREN

Diese Tools werden v.a. als Quelle für Information und Wissen genutzt, weniger für Austausch und Zusammenarbeit.

LIKES UND KOMMENTARE

Bei aktiver Beteiligung wird eher die Gefällt-mir-Funktion genutzt, als dass Kommentare verfasst werden.

FÜHRUNGSKRÄFTE

Nur jede dritte Führungsperson bindet null1|5 aktiv in ihren Verantwortungsbereich ein.

Vor allem die Steigerung der Medienkompetenzen und die Prüfung von weitergehenden Anpassungen auf der Bedienoberfläche stehen auf Basis der Evaluation nun im Fokus der Betrachtung. Die Akzeptanz unserer digitalen Dienststelle und ihre Einbeziehung in all ihren Funktionen wird in Zukunft außerdem in hohem Maße davon bestimmt sein, wie gut es uns gelingt, von den Stärken dieses Instrumentes im Dienstalltag und vom persönlichen Mehrwert zu überzeugen. Jede Kollegin und jeder Kollege kann mit eigenen Aktivitäten einen Unterstützungsbeitrag für mehr Austausch und Zusammenarbeit auf der Plattform leisten. Denn unsere digitale Dienststelle lebt vom „Mitmachen“ der Community selbst. Vor allem Führungskräfte sind für eine weitergehende Aktivierung ihrer Mitarbeitenden gefragt, die aktive Nutzung von null1|5 vorzuleben und die Plattform gezielt in ihre Verantwortungsbereiche einzubinden.

Letztlich können wir alle nur davon profitieren, wenn sich nach und nach noch mehr Kolleginnen und Kollegen zur intensiven Nutzung des PSN null1|5 aufmachen. Sinn, Nutzen und Komfort steigen mit jeder Nutzerin und jedem Nutzer, die sich aktiv auf der Plattform einbringen.



POLIZEIDIREKTION OSNABRÜCK

„Digitales Führen muss gelebt werden“

Interview mit POR Nils Allendorf zur Nutzung von PSN null1|5 als modernes Führungsinstrument der Polizei Niedersachsen.

? *Nils, mit 38 Jahren bist du als Dezernatsleiter 01 der PD Osnabrück zweifelsohne einer der jüngeren Führungskräfte in der Polizei Niedersachsen. Wie hat sich deiner Wahrnehmung nach Führung verändert?*

Allendorf: Permanente Erreichbarkeit auf diversen Kanälen, rasant wachsender Informationsfluss, unbegrenzte globale Vernetzung, Entscheidungserfordernisse in schneller Abfolge, Ungeeignetheit bisher angewandter „Rezepte“, hoher Orientierungsbedarf, Suche nach neuen (digitalen) Wegen. Ich denke, heutzutage geht es vor allem darum, all diese Spannungsräume immer wieder aufs Neue auszutariieren, eine innere Haltung zu zeigen und Orientierung zu geben. Es geht für mich insbesondere in Zeiten nach der Pandemie darum, eine Kultur der Zugewandtheit zu schaffen, in der wir offener für Veränderungen werden. Und mir geht es darum, meine Kolleginnen und Kollegen zur Übernahme von noch mehr Verantwortung zu befähigen. Allein bin ich als Führungskraft auf verlorenem Posten.

? *Apropos Digitalisierung: Als Projektleiter warst Du an der Einführung des PSN null1|5 wesentlich beteiligt. Wie nutzt du eigentlich die digitalen Möglichkeiten der Polizei in deinem Alltag als Führungskraft?*

Allendorf: Digitales Führen ist inzwischen alternativlos und fester Bestandteil meines Alltags. Während ich Skype for Business und NIMes für interne ad-hoc-Kommunikation und kurze, schnelle Absprachen einsetze, nutze ich null1|5 gezielt als Führungsinstrument – auf unterschiedlichen Ebenen. Und das macht Spaß! Zum einen nutze ich es, um den Mitarbeitenden für die vielen guten Arbeitsergebnisse öffentlich Wertschätzung und Lob auszusprechen, z. B. über die Kommentar- oder Teilen-Funktion. Darüber hinaus versuche ich, meine Haltung Mitarbeitenden zu transportieren und Orientierung zu geben, in dem ich bestimmte Inhalte teile bzw. mich positioniere, z. B. durch Kommentare oder eigene Beiträge. Eine weitere Dimension ist die der Bereitstellung von Informationen. Mir ist es wichtig, Informationen aus Besprechungen, Präsen-

tationen, Tagungen usw. möglichst schnell und ungefiltert meinen Kolleginnen und Kollegen transparent bereitzustellen. Und zwar so, dass man diese zeit- und ortsunabhängig konsumieren kann. Dies mache ich in Form eines Forums in null1|5. Und damit es nicht zu langweilig wird, nutze ich unterschiedliche Formate: Audiodateien oder Podcasts, Texte oder andere Formate. Ich stelle bewusst viele Themen nicht nur zur Information ein, sondern gezielt, damit sich alle am Prozess aktiv beteiligen können.

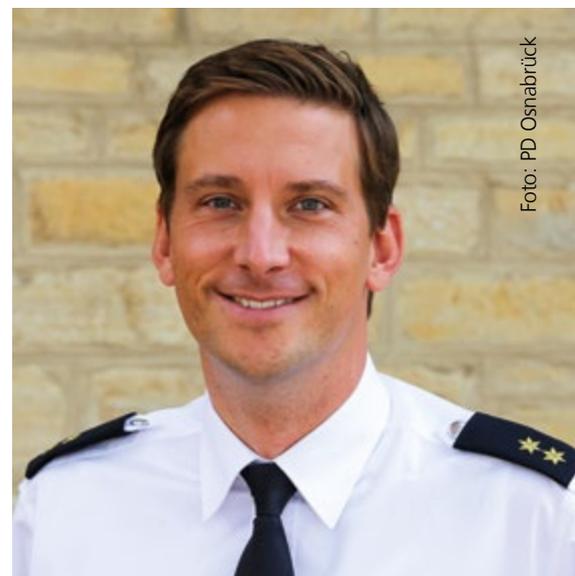


Foto: PD Osnabrück

Nils Allendorf ist 38 Jahre, Polizeioberrat und Dezernatsleiter 01 in der PD Osnabrück.

**? Nils, in drei Sätzen:
Was versprichst du dir davon,
PSN null1|5 als Chef einzusetzen?**

Allendorf: Puh, in drei Sätzen? (lacht)
Ich versuch's: Es ist mir sehr wichtig, den fachlichen Austausch, die Ideen, Expertisen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzuholen, um gemeinsam, interaktiv gute Ergebnisse zu erzielen. Empathie und Wertschätzung spielen dabei für mich eine zentrale Rolle. Die besten Ergebnisse erzielt man gemeinsam im Team – und nicht allein im stillen Kämmerlein.

? Das heißt aber nicht, dass du alles digital erledigst, oder?

Allendorf: Nein, natürlich muss es immer eine gute Balance zwischen digitalen und analogen Führungs-Instrumenten geben. Das persönliche Gespräch ist für mich nach wie vor durch nichts zu ersetzen – keine Frage. Aber wir können die digitalen Möglichkeiten ergänzend wirklich gut nutzen, um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von wo sie auch immer arbeiten, bestmöglich zu unterstützen und teilhaben zu lassen. Digitale Führung ist gefragt denn je – diesen Weg müssen wir weitergehen und am Ball bleiben. Führungskräfte nehmen im Digitalisierungsprozess eine Schlüsselrolle ein. Es geht darum, den Mut zu haben, neue Wege zu beschreiten – und da passieren auch Fehler – die tun aber in der Regel nicht weh!

Danke fürs Gespräch, Nils!

**Das Interview führte
Marco Ellermann.**



„direkt PP“ –

Der Blog von Polizeipräsident Michael Pientka

Mit Einführung des PSN null1|5 ging eine Neuorientierung des Informations- und Kommunikationsmanagements einher.

So entstand in der Polizeidirektion Braunschweig die Idee, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einem Blog des Polizeipräsidenten zu informieren. Regelmäßig, aktuell, unkompliziert, persönlich, direkt und nahbar, waren die Schlagwörter, die schnell auch den Namen des Blogs entstehen ließen: „direkt PP“.

„Meine Herzensangelegenheit ist es, zu Haltung und Werten Orientierung zu geben sowie über Sachthemen zu informieren. Ob Personalentscheidungen wie Beförderungen, Leitungswechsel oder Belobigungen, Symposien, Gesundheitsmanagement oder Netzwerkarbeit – meine Themen sind breit gefächert“, so Michael Pientka, Polizeipräsident der PD Braunschweig.

Seit Dezember 2020 veröffentlicht Michael Pientka eigene Beiträge auf seinem Blog. Verließ der Start zunächst erwartungsgemäß schleppend – die Idee und null1|5 waren offenbar noch nicht überall als Informationsmedium angekommen – stieg nach und nach die Abonnentenzahl auf mittlerweile über 1800.

Thorsten Ehlers



Hier kommt Ihr direkt zum Blog:

Suchen in null1|5 unter → alle Blogs nach... 🔍 → direkt PP

POLIZEIINSPEKTION ROTENBURG

Videopodcast – digital und transparent!

Videopodcasts als Führungsinstrument bei der Polizei? Ja, das geht! Das zeigt uns Katrin Jäger, Leiterin des Zentralen Kriminaldienstes (ZKD) in der Polizeiinspektion Rotenburg.

? **Katrin, wie bist Du auf die Idee gekommen?**

Jäger: Ich habe mich zu Beginn meiner Zeit als Leiterin ZKD immer wieder gefragt, wie ich wichtige Infos schnell und unkompliziert steuern könnte, ohne selbst viel Arbeit davon zu haben. Nach einer sehr umfangreichen ZKD-Leitungsrunde habe ich mich im Homeoffice mal vor mein Handy gesetzt, ein circa 15-minütiges Video aufgenommen und zielgruppengerecht per NIMes verschickt.

? **Wie haben die Kolleginnen und Kollegen reagiert?**

Jäger: Die Reaktionen waren äußerst positiv. So sagte eine Kollegin zu mir, dass sie diese Art der Steuerung von Infos sehr angenehm findet, gerade weil sie ungefiltert von mir direkt kamen und man auch mal meine persönlichen Sichtweisen auf gewisse Themen wahrnehmen könne.

? **Nutzt du dafür denn eine besondere Technik/Ausstattung?**

Jäger: Nein! Ich sitze am Schreibtisch, lehne mein Handy an den Bildschirm und drücke auf Aufnahme. Ich mache auch nur genau ein Video. Es gibt keinen Ab-

bruch, wenn ich mich verspreche oder – wie schon mal passiert – ich von einem Brummer angegriffen werde. Es soll ja auch mal was zum Lachen geben. Es braucht kein Stativ oder sonstige großartige technische Ausstattung.

? **Gab es denn auch schon negative Kritik?**

Jäger: Sicherlich sind nicht alle Fans von dem Videopodcast. Manche müssen sich auch erst an diese neuen Möglichkeiten der Führung gewöhnen. Es bleibt bei uns eben nicht alles beim Alten – zum Glück! Ich kann aber auch absolut verstehen, wenn jemand keine Lust hat, sich einen Videopodcast abends auf dem Sofa

anzusehen. Für mich gilt: Jede und jeder kann sich das ansehen, wenn Zeit und Lust vorhanden ist, aber alle haben zumindest die Möglichkeit Infos aus erster Hand zu bekommen.

? **Also, ab sofort nur noch Videopodcast?**

Jäger: Nein! Es gilt – wie immer – ein gutes Gleichgewicht zu finden. Ein Videopodcast ersetzt natürlich in keinem Fall das persönliche Gespräch, macht es aber möglich, mit geringem zeitlichen Aufwand Infos schnell an alle Mitarbeitenden zu übermitteln. Diese Möglichkeit möchte ich nicht mehr missen.

Das Interview führte Tarek Gibbah.





POLIZEIINSPEKTION CELLE

Erkenntnis aus zwei Jahren „Bloggerdasein“

Blogger bei der Polizei? Mit der Einführung von null1|5 keine Seltenheit mehr. Daniel Dahlke, Leiter des Zentralen Kriminaldienstes (ZKD) in der Polizeiinspektion Celle, betreibt solch einen Blog. Seine Erfahrungen:

Blogs sind eine gute Art für Klarheit und Transparenz zu sorgen. Sie alleine reichen aber nie aus. Das persönliche Gespräch bleibt unschlagbar. Dennoch hatte ich mich mit der Einführung von null1|5 entschieden, einen eigenen Blog – vorrangig für den ZKD der PI Celle – zu erstellen und diesen auch öffentlich zu machen.

Meine persönlichen Erfahrungen sind sehr bunt und sie reflektieren die eigene Wahrnehmung, die Anzahl der Aufrufe und die persönlichen Rückmeldungen. Dabei habe ich festgestellt, dass strategische Themen tatsächlich nicht so häufig angeklickt bzw. kommentiert werden, wie ich es mir persönlich wünschen würde. „Personalnachrichten“ werden etwas häufiger gelesen. Das mutet etwas nach Boulevard an, aber es zeigt mir vor allem, dass ein Interesse an persönlichen Geschichten und Biografien besteht. Darüber hinaus habe ich in einigen Beiträgen etwas über mein Führungsverständnis, Haltung oder eine persönliche Perspektive auf Teilzeit und Gespräche zwischen „Tür und Angel“ geschrieben. Diese Beiträge hatten eine für mich erstaunliche Reichweite, die bei den Klicks bis in den vierstelligen Bereich gingen. Es hat die Tendenz bestätigt, dass die persönliche Sichtweise auf Polizeithemen etwas in Menschen hervorbringt, an die eine reine Sachinformation nie herankommen wird. Wenn wir uns als Führungskraft öffnen und auch auf unsere Begrenztheit hindeuten, werden zugleich Grenzen überwunden – nämlich die einer Führungskraftfassade, dass alles kein Problem ist oder wir immer alles richtigzumachen glauben. Vielleicht führt eine solche Entwaffnung zu einer Resonanz, die wiederum etwas Kraftvolles hat. Das ist zumindest meine Erkenntnis aus zwei Jahren „Bloggerdasein“. Und dabei habe ich überhaupt nicht den Eindruck, an Durchschlagskraft verloren zu haben!

Daniel Dahlke

NIEDERSACHSEN

KRISENKOMMUNIKATION

Niedersachsen und Rheinland-Pfalz üben gemeinsam

Infolge der Kooperationsvereinbarung zwischen den Polizeien der Bundesländer Niedersachsen und Rheinland-Pfalz fand vom 14. bis 16. Dezember 2022 eine gemeinsame Krisenkommunikationsübung auf dem Gelände der Hochschule der Polizei Hahn (HdP) in Rheinland-Pfalz statt. Im Fokus der von Rheinland-Pfalz geleiteten Übung stand die Bewältigung von polizeilichen Einsätzen mit Schwerpunkt auf die Gewährleistung der einsatzbegleitenden Presse- und Öffentlichkeitsarbeit unter Beteiligung von 19 Kolleginnen und Kollegen aus den Presse- und Medienstellen beider Bundesländer. Um eine möglichst realitätsnahe

Simulation der Kommunikationsübung zu gewährleisten, stellte die Polizei Rheinland-Pfalz die Krisenkommunikationssoftware „Crisis Media“ zur Verfügung. Die Software bildet ein erhöhtes Informationsaufkommen auf unterschiedlichen Social-Media-Plattformen zur weiteren Bearbeitung durch die Polizei pragmatisch ab. Im Feedback waren sich die Übungsbeteiligten einig, dass auch bei einer länderübergreifenden Zusammenarbeit in besonderen Einsatzlagen ein effizientes und abgestimmtes Zusammenwirken sehr gut funktioniert.

David Schmalz

POLIZEIAKADEMIE NIEDERSACHSEN

BILDUNG
NEU DENKEN

Lernkultureller Wandel in der Polizei Niedersachsen

Zwischenbilanz und Ausblick

Kollaborativer Wissenstransfer auf null1|5, online- oder hybride Fortbildungsveranstaltungen oder auch Blended-Learning Konzepte mit digitalen Lernpfaden: Die Bildungsarbeit in unserer Organisation wurde in den letzten Jahren durch diverse digitale Formate ergänzt.

So werden beispielsweise in der Präsenzveranstaltung „Todesursachenermittlung“ in der Medizinischen Hochschule mithilfe von Video-Echtzeitübertragung deutlich mehr Teilnehmende erreicht, die Bedarfsdeckung gesteigert und ganz nebenbei auch Reisekosten reduziert.

Mit der „KT-Lernwelt“ wird der Blended-Learning-Ansatz (Wechsel von digital abrufbaren Inhalten und Live-Austausch) erprobt und als gewinnbringend erachtet. In reinen digitalen Veranstaltungen, wie dem „Digitalen Erfahrungsaustausch“, werden zu aktuellen Einsatzphänomenen kurzfristig bis zu 200 Teilnehmende erreicht. Digitale Elemente sind in der Fortbildung nunmehr fester Bestandteil.

Auch null1|5 wird zunehmend für die Fortbildung genutzt. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen teilen ihr Wissen in zahlreich angelegten Blogs und vernetzen sich über die Dienststellengrenzen hinweg. So erreicht „meinTATORT-Blog“ über 1.000 Follower mit Themen zur kriminalistischen Spurensuche und -sicherung.

Inhalte wie diese in null1|5, aber auch aus Studium, Fortbildung sowie Beiträgen einzelner Personen werden künftig Eingang in sogenannte Lernpfade finden. Dadurch sollen zu relevanten Themen Lernpfade landesweit über die vorläufige „digitale Lernumgebung“ bereitgestellt werden. Bereits jetzt ermöglicht sie über null1|5 den Zugang zu ausgewählten

Lernpfaden, die mit Inhalten aus der Organisation und somit „aus der Praxis für die Praxis“ kommen. Am Ende des 3. Quartals 2023 soll dann die gesamte finale Lernumgebung fertiggestellt sein.

Als Zwischenfazit stellen wir fest, digitale Elemente sind in der Fortbildung eine feste Ergänzung zum bisherigen Angebot. Im Blick behalten wir nun die Verstärkung und Verbesserung des Gesamtangebotes.

Das Projekt Bildung neu denken

Video anschauen



QR-Code scannen!



POLIZEIAKADEMIE NIEDERSACHSEN

„Was ein Grad Veränderung ausmachen kann ...“

Führung im Wandel setzt neue Impulse mit „Positive leadership“

Video anschauen



QR-Code scannen!

Bereits das dritte Mal fand am 20. Januar 2023 in Nienburg die Tagung der Reihe „Führung im Wandel“ statt. Dieses Mal: Positive leadership – wie begeistert man die Mitarbeitenden?

Akademiedirektor, Carsten Rose, eröffnete die Veranstaltung und wies, getragen vom Thema der Veranstaltung, auf den Leitgedanken der Polizei Niedersachsen hin: „Der Mensch steht im Mittelpunkt.“ Hierzu begrüßte er die anwesenden Gäste sowie die Wissenschaftler*innen, Coaches und Polizeivollzugsbeamt*innen, die Impulse mit ihren Vorträgen und Workshopleitungen setzten.

Das Grußwort sprach Landespolizeidirektor Ralf Leopold, der darauf hinwies, dass fünf der zehn landesstrategischen Ziele der Polizei Niedersachsen direkt mit dem Komplex „Führung“ zu tun haben, entsprechend hoch sei auch bei ihm ein persönliches Interesse an der Tagung.

Die Glücksforscherin Meike van den Boom berichtete davon, was man in Sachen Glück vom Norden lernen könne – bereits das Drehen an kleinen Stellschrauben große Wirkungen entfalten könne. Dr. Markus Ebner (Universität Wien) ging in seinem Vortrag zur „stärkenorientierter Führung“ auf die Verbindungen von Wissenschaft und Training ein und machte anhand vieler Beispiele die Möglichkeiten und Folgen positiver Psychologie deutlich. Oft reichten kleine Veränderungen von nur einem Grad, die deutlich sichtbare Auswirkungen nach sich zögen.

In den anschließenden Workshops arbeitete Polizeidirektor Till Maurer mit seinen Gästen zum Thema „Führungskräfte zwischen Alltagsarbeit und Innovation –

das Werkzeug null1|5“, Christian Thiele, selbst Coach für Positive leadership, zu „Positive Führung im Spannungsverhältnis zwischen Verwalten und Umgestalten“, Karin Busse, Coachin für Positive leadership, zu „Stärkenorientierte Führung – ein klarer, positiver Weg, um den persönlichen Beitrag und das Engagement von Mitarbeitenden zu verbessern“ und das Duo Professorin a. d. PA Dr. Gerlind Pracht und Polizeioberrätin Veronika Lemke zu „Teams in Balance“.

Alle Ergebnisse werden demnächst in null1|5 veröffentlicht. Übrigens fand am selben Tag der Wechsel im Innenministerium statt. Mit der Amtseinführung der neuen Ministerin für Inneres und Sport gilt auch dort: Führung im Wandel.

INTERVIEW-SERIE

Auf eine Tasse mit Antje Schlichtmann

Ich bin Antje Schlichtmann und seit Dezember 2020 Leiterin der Polizeiinspektion Verden/Osterholz. Aufgrund von Elternzeit übernahm ich die Dienstgeschäfte im Oktober 2021. In dieser Inspektion bin ich schon seit 2012: Nach knapp drei Jahren als Leiterin Einsatz, übernahm ich Mitte 2015 die Leitung des Polizeikommissariats Osterholz. Ich habe zwei Kinder. Sie sind zwei und sechs Jahre alt. Die Inspektion leite ich in Teilzeit. Führen bedeutet für mich Teamarbeit.

? *Beschreibe uns Deine Tätigkeit und Deine Motivation?*

Schlichtmann: Meine Aufgabe ist es, unsere Inspektion strategisch auszurichten und zu repräsentieren. Personalentscheidungen und Ressourcenmanagement gehören ebenso dazu, wie der Austausch mit Vertretenden anderer Institutionen. Es ist immer ein Miteinander. Würden alle Scheuklappen aufsetzen und nur für den eigenen Bereich denken, entstünden nur Barrieren. Bei herausragenden Einsätzen übernehme ich die Leitung. Gestalten zu können, Mitarbeitende zu führen und voranzubringen, motiviert mich – ebenso zu zeigen, dass eine Polizeiinspektion in Teilzeit geleitet werden kann. Ich möchte Vorbild für Mitarbeitende sein, die in Teilzeit arbeiten.

? *Wie sieht dein klassischer Dienstalltag als PI-Leiterin in Teilzeit aus?*

Schlichtmann: Ich arbeite 30 Wochenstunden, die ich auf fünf Tage verteile. Einen ganz klassischen Dienstalltag gibt es für mich nicht wirklich. Bei sechs

Stunden am Tag müssen alle Termine eng getaktet sein. Leitungsthemen innerhalb der Inspektion stehen neben vielen auswärtigen Terminen an. Gespräche mit Mitarbeitenden muss ich aktiv in meinen Terminkalender einplanen. Dafür bleibt wenig Zeit, was mich ziemlich stört. Der Kontakt ist mir wichtig, weswegen ich regelmäßig in anderen Organisationseinheiten vorbeischaue. Ich bin viel unterwegs und zu unterschiedlichen Zeiten im Büro. Ich muss flexibel sein.

? *Was war Dein interessantester Einsatz?*

Schlichtmann: Besonders ist mir die Flüchtlingssituation im Jahr 2015 zu meiner Zeit als Kommissariatsleiterin in Osterholz in Erinnerung geblieben. Ein ehemaliges Kasernengelände in Schwanewede wurde zur Unterkunft für rund 1.200 Geflüchtete. Eine Situation, die wir so bisher nicht kannten und für die wir schnell Lösungen finden mussten: In der Bevölkerung herrschte Verunsicherung in gleichem Maße wie bei den Menschen, die zu uns geflüchtet sind.

Sie sprachen kein Deutsch und mussten sich erstmal zurechtfinden. Auf Bürgerversammlungen warben wir für Verständnis. Auf die Geflüchteten gingen wir zu, um einen aktiven Beitrag zur Integration zu leisten. Diese Zeit führte uns vor Augen, dass die Polizei sich der Gesellschaft gegenüber öffnen muss. Dabei ist auch unser Integrationsteam entstanden, in denen sich Mitarbeitende für Integration, interkulturelle Kompetenz und Diversität engagieren.

? *Kannst Du drei Dinge nennen, die beim Führen in Teilzeit wichtig sind!*

Schlichtmann: Erstens: Wer in Teilzeit führen will, muss sich und seine Dienstzeit gut organisieren und durchstrukturieren können. Zweitens: Ohne ein „Back-up“ ist es nur schwer möglich. So bin ich glücklich, dass meine Familie so viel Verständnis für meine Situation hat und mir den Rücken freihält. Drittens: Man muss auch mal Nein sagen können und darf sich selbst nicht verlieren.

? **Was ist anders als Arbeit in Vollzeit und wie bekommst Du das trotzdem hin?**

Schlichtmann: Im Gegensatz zu meiner Anfangszeit in der Polizei erlebe ich nun, unter welchen Belastungen Teilzeitkräfte – gerade in Führungspositionen – stehen und sehe das heute mit ganz anderen Augen. Man hat nicht die Zeit, immer alles zu „zerdenken“. Man muss akzeptieren, nicht alles persönlich erledigen zu können: Prioritäten setzen, delegieren und sich auf das Wesentliche fokussieren, ist wichtig. Ich bin froh über meine tollen Führungskräfte – die Inspektion vertreten wir als Team. Ohne meine Familie – gerade wegen der Kinder – wäre all das jedoch nicht möglich. Meine Eltern sind immer für uns und die Kinder da. Mein Partner – ebenfalls in einer Leitungsfunktion in der Polizei – und ich müssen uns organisieren und aufeinander verlassen. Die Unterstützung von Familie, Kollegium und Behörde sind zusammen ein echter Rückhalt.



Leiterin der Polizeiinspektion Verden/Osterholz. Antje Schlichtmann

? **Welche Rolle spielt dabei das Vertrauen ins Team?**

Schlichtmann: Ohne Vertrauen in die Arbeit meiner Mitarbeitenden geht es nicht! Auf meine Führungskräfte und auf mein Team im Stab kann ich mich immer verlassen. Ich habe ohnehin nicht die Zeit, alles bis in kleinste Detail zu kontrollieren. Meine Mitarbeitenden bekommen einen Vertrauensvorschuss – auch schon als ich noch in Vollzeit gearbeitet habe. Das hat sich stets bewährt. Und ich weiß: Ohne mein Team würde ich meine Arbeit so nicht bewältigen können.

? **Was gewinnst Du persönlich und was gewinnt Deine Organisation aus deiner Teilzeittätigkeit?**

Schlichtmann: Für mich persönlich: Meine Kinder aufwachsen zu sehen und mehr Zeit mit meiner Familie verbringen zu können. Und eben dabei trotzdem eine herausgehobene Führungsfunktion

innerhalb der Polizei auszuüben. Für die Organisation: Führen in Teilzeit fördert eigenverantwortliches Arbeiten und den Mut, selbst Entscheidungen zu treffen. Ich möchte unsere Inspektion innovativ und kreativ führen, was auch das ein oder andere Projekt nach sich zieht. Was würden meine Kolleginnen und Kollegen wohl sagen, wenn ich noch häufiger im Büro wäre und Zeit hätte, mir etwas auszudenken (schmunzelt) ...

? **Was treibt Dich an?**

Schlichtmann: Beruflich sind es vor allem mein Team und der Sinn unserer Arbeit selbst. Werkzeug der Demokratie zu sein, für die Verfassung unseres Landes einzustehen und dabei aktiv mitzugestalten. Am meisten Kraft schöpfe ich daraus, als Mutter meine Kinder aufwachsen zu sehen. Es gibt auch schwierige Phasen: Die knappe Zeit bereitet schon mal Sorge, den Ansprüchen nicht gerecht zu werden.

Für die Familie ist es auch eine Belastung. Nicht nur durch meinen Mann und mich ist die Polizei in der Familie sehr präsent. Mein Vater ist ehemaliger Polizeibeamter. Wir müssen aufpassen, dass die Polizei auch privat nicht zu viel Raum einnimmt – das könnten wir besser machen. Eine Inspektion zu leiten und zeitgleich Zeit mit der Familie verbringen zu dürfen, ist ein unheimlich großes Privileg, für das ich dankbar bin. Insbesondere Frauen möchte ich motivieren, sich für Führungspositionen, auch in Teilzeit, zu interessieren.

? **So, und nun die wichtigste Frage: Kaffee oder Tee?**

Schlichtmann: Eindeutig Kaffee – mit etwas Milch. Wer sich um zwei kleine Kinder und die Inspektionsleitung kümmert, kann ohne Kaffee den Tag nicht überstehen.

Das Interview führte Henryk Niebuhr

POLIZEI NIEDERSACHSEN

Arbeitszeit und Zeitmanagementsystem (ZMS) ZEUS® X

Bislang setzt die Polizei Niedersachsen eine Vielzahl von Systemen zur Arbeitszeiterfassung ein, zum Teil mehrere innerhalb einer Dienststelle. Die Vielfalt erstreckt sich über Systeme wie ZEUS® 3, PrimeWeb, ExoDus, DUEbel und einfachen Excel-Tabellen bis hin zu einem händischen Eintrag.

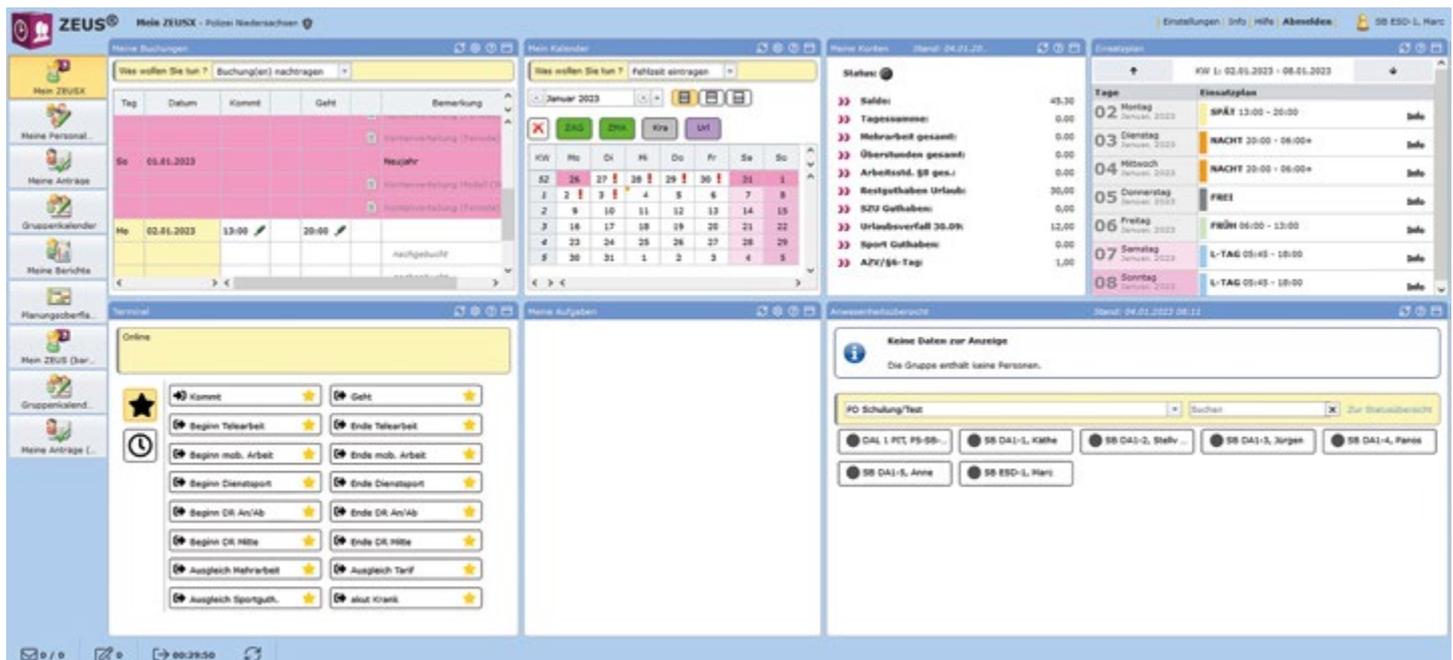
In einer umfangreichen Projektarbeit wird, unter Federführung der Zentralen Polizeidirektion Niedersachsen (ZPD NI) und enger Beteiligung der Fachreferate im Landespolizeipräsidium sowie des Polizeihauptpersonalrates, eine revisions sichere Software zur Arbeitszeiterfassung eingeführt. Ein Ziel ist dabei auch, die Nutzenden bei der Einhaltung geltender Vorschriften zu unterstützen.

Parallel dazu werden die für den Polizeivollzugsdienst aktuell geltenden Arbeitszeitregelungen novelliert. Dieser Überarbeitungsprozess ist noch nicht abgeschlossen.

Mit dem Pilotbetrieb in der Polizeiinspektion Rotenburg/Wümme wurde nun ein landesweiter Rollout des ZMS ZEUS® X gestartet. Dessen Ergebnisse wurden evaluiert und fließen – sofern umsetzbar, wie weitere Anforderungen, in die Systemmodellierung und den landesweiten Einführungsprozess ein.

Der Rollout in den Behörden beginnt in diesem Jahr zunächst in der Polizeidirektion (PD) Lüneburg. Die weitere Reihenfolge ist folgendermaßen geplant: PD Osnabrück, PD Oldenburg, PD Braunschweig, PD Göttingen, PD Hannover, Landeskriminalamt Niedersachsen, Polizeiakademie Niedersachsen und ZPD NI.

Niklas Hundertmark



Symbolbild ZEUS® X Polizei Nutzeroberfläche

(Quelle des Bildes: Fa. ISGUS GmbH)



Weitere Informationen sind unter null1|5 im Blog „Projekt Zeus-X-Polizei“ abrufbar:
https://intra.psn.polizei.niedersachsen.de/foren-und-blogs/view/zeus_experience-1,home

ZEITMANAGEMENTSYSTEMS ZEUS® X

„Ein eigentlich trockenes Thema wird emotional!“

Seit September 2022 befindet sich die Polizeiinspektion Rotenburg im Pilotbetrieb des Arbeitszeit und Zeitmanagementsystems ZEUS® X. Der Inspektionsleiter Polizeidirektor Jörg Wesemann und der örtliche Personalratsvorsitzende und zentrale Ansprechpartner der PI für Zeus X Patrick Hoeft geben uns einen kleinen Einblick.

? *Die Polizeiinspektion Rotenburg befindet sich im Pilotbetrieb – wie läuft's denn?*

Hoeft: Grundsätzlich läuft es gut. Dahinter steckt jedoch eine Menge Arbeit, da wir das System durch die tägliche Nutzung immer wieder auf Herz und Nieren prüfen. Es müssen Anwenderprobleme, administrative Aufgaben sowie organisatorische Fragen erkannt, weitergetragen und gelöst werden. Zu Anfang hatten wir natürlich ein erhöhtes Anfrageaufkommen aus der Mitarbeiterschaft, das mit der Zeit immer weniger wird.

? *Verspürt ihr denn als „Pilotdienststelle“ einen gewissen Druck?*

Wesemann: Natürlich haben wir stets im Hinterkopf, dass das System in Zukunft möglicherweise alle Beschäftigten der Polizei Niedersachsen betreffen wird. Bis dato wurden im Land verschiedene Systeme zur Zeiterfassung genutzt. Hier und da gab es bei gleichgelagerten Fällen verschiedene Auslegungen. Mit ZEUS® X gibt es das nicht mehr, wenn das aktualisierte Arbeitszeitrecht und die Schutzvorschriften im System hinterlegt sind. Das macht die Thematik rund um die Arbeitszeit definitiv gerechter. Ein eigentlich trockenes Thema wird emotional!

? *In der aktuellen proPOLIZEI-Ausgabe dreht sich alles um das Thema Führung. Was verlangt ZEUS® X den Führungskräften ab?*

Wesemann: So einiges! ZEUS® X wird von einem echten Paradigmenwechsel begleitet. Die Führungskräfte müssen die neue Philosophie und das System annehmen und die damit einhergehende Arbeitszeitsouveränität der Mitarbeitenden akzeptieren. Sie müssen die Menschen mitnehmen, ihnen einen Vertrauensvorschuss einräumen und vor allem mit ihnen sprechen!

? *Das klingt ja eigentlich, vor allem aus der Sicht der Mitarbeitenden, nicht verkehrt. Was ändert sich denn konkret?*

Hoeft: Die Arbeitszeitsouveränität aller Mitarbeitenden steht im Vordergrund, wie

vom Datenschutz schon lange gefordert haben Vorgesetzte nicht mehr ohne konkreten Anlass den Einblick in die Buchungen und Stundenstände der Mitarbeitenden. Zudem erinnert das System die Führungskräfte stärker an die Fürsorgepflichten. Schichtfolgen oder Buchungen, die nicht mit den Arbeitszeitregelungen vereinbar sind, werden direkt aufgezeigt.

Wesemann: Den Mitarbeitenden wird mehr Verantwortung übertragen, dadurch verlagert sich der Aufwand natürlich auch etwas. Aufgrund der gestiegenen Eigenverantwortung muss sich nun auch jede/r damit auseinandersetzen. Ganz wichtig: Bei ZEUS® X handelt es sich um ein Zeitmanagementsystem, nicht nur um eine reine Zeiterfassung. Viele Abläufe, wie zum Beispiel der Urlaubsantrag, wurden durch das System digitalisiert.

Das Interview führte Tarek Gibbah.



Das ganze Interview gibt es in den null1|5-News der Polizeidirektion Lüneburg zu lesen.

BAO-LNG 2022

Die „Energiedrehscheibe“ Wilhelmshaven im internationalen Fokus

Mit der Ankunft Höegh Esperanza, der feierlichen Inbetriebnahme des LNG-Terminals in Anwesenheit von Bundeskanzler Olaf Scholz sowie schließlich dem Eintreffen des ersten LNG-Tankers Anfang des Jahres endete nach rund fünf Monaten die BAO „LNG“ der Polizeidirektion Oldenburg.

Zeit für einen Rückblick auf einen polizeilichen Großinsatz, der nicht nur von intensiven Einsatztagen geprägt war, sondern auch neue Herausforderung und wichtige Erkenntnisse für die Zukunft mit sich brachte.

Mit Bekanntwerden des Standortes Wilhelmshaven als neue „Energiedrehscheibe“ der Bundesrepublik zeichnete sich für die Polizeidirektion Oldenburg

bereits bei Planungsbeginn ein neuer polizeilicher Schwerpunkt ab. Mit dem Baubeginn im August 2022 wurde auf Entscheidung von Polizeipräsident Johann Kühme die BAO-LNG unter der Leitung von Vizepräsident Andreas Sagehorn eingerichtet. Neben dieser besonderen Aufbauorganisation wurde eine Stabsstelle LNG in der PI Wilhelmshaven/Friesland ins Leben gerufen und intensive Raum- und Objektschutzmaßnahmen durchgeführt.

Das polizeiliche Ziel, den Bau und die Inbetriebnahme des Terminals und der dazugehörigen Pipeline vor Störungen zu schützen sowie die fristgerechte Fertigstellung zu gewährleisten, genoss in der Polizeidirektion Oldenburg hohe Priorität. Insbesondere die Raum- und Streckenschutzmaßnahmen fanden teilweise unter widrigen Witterungsbedingungen in unwegsamem Gelände statt, so dass geländegängige Fahrzeuge angemietet werden





Umweltgruppierungen und Demonstrierenden. Diese waren mit Plakaten in der Nordsee baden oder versammelten sich in weißen Maleranzügen vor der Akkreditierungsstelle der geladenen Gäste.

Die symbolträchtige Inbetriebnahme wurde – wie auch schon die Ankunft des Schiffes – durch ein hohes internationales Medienaufkommen begleitet. Dabei berichteten rund 120 Medienvertretenden über die neue „Deutschland Geschwindigkeit“. Denn die Unternehmen NPorts, Uniper und Open Grid Europe haben mit der Erweiterung der Hafenanlage sowie dem Bau einer über 26 km langen Pipeline in weniger als 200 Tagen ein kritisches Infrastrukturprojekt im Rekordtempo realisiert.

Final erreichte am 03. Januar 2023 mit der „Maria Energy“ der erste LNG-Tanker Wilhelmshaven. Auch dieser Tag wurde durch die PD Oldenburg mit einer eigens eingesetzten BAO begleitet und konnte störungsfrei beendet werden.

„Es liegen einsatzintensive Monate hinter uns. Doch wir können, insbesondere aufgrund der hohen Motivation und Professionalität aller beteiligten Kolleginnen und Kollegen, auf einen erfolgreichen und friedlichen Einsatzverlauf zurückblicken. Und darauf bin ich sehr stolz!“, sagte Polizeipräsident Johann Kühme.

Martin Maselon

mussten, um entlang der Wilhelmshavener Anbindungsleitung (Pipeline) den Streckenschutz zu gewährleisten.

Auch die seeseitigen Objektschutzmaßnahmen gestalteten sich anspruchsvoll und stellte die zuständige Wasserschutzpolizeiinspektion der PD Oldenburg angesichts der Einsatzdimension vor bis dahin unbekannte Problemstellungen.

Am Morgen des 15. Dezember wurde mit dem Eintritt der Höegh Esperanza in niedersächsisches Küstengewässer die finale Einsatzphase eingeleitet. An der 12-Seemeilengrenze übernahmen Kolleginnen und Kollegen der Spezialeinheiten sowie der Wasserschutzpolizei die Begleitung des FSRU und trotzten teilweise eisigen Witterungsbedingungen.

Wenngleich das Protestgeschehen überschaubar war, galt es an Land neue Herausforderungen zu meistern und das LNG-Terminal darüber hinaus auch aus der Luft zu schützen. Neben einer Vielzahl polizeilicher Einsatzkräfte im weitläufigen Streckenschutz wurde im Radius von 2,5 km um das LNG-Terminal eine Flugbeschränkung für Drohnen erlassen.

In der Hochphase war ein reibungsloses Zusammenspiel aller in den Einsatz involvierter Kräfte ein Grundsatz. Hand in Hand haben u.a. Kolleginnen und Kollegen aus dem Führungsstab, der Versorgung, den

Verfügungseinheiten über die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bis hin zu den operativen Einsatzabschnitten zusammengearbeitet und waren für die Ankunft der Höegh Esperanza und dem Eröffnungsfestakt über vier Tage rund um die Uhr im Dienst.

Rückblickend kann der Einsatzverlauf als friedlich und ohne nennenswerte Störungen beschrieben werden. Lediglich im Vorfeld der feierlichen Inbetriebnahme mit den Spitzen der Regierungsparteien Bundeskanzler Olaf Scholz, Wirtschaftsminister Robert Habeck und Finanzminister Christian Lindner sowie dem niedersächsischen Ministerpräsidenten Stephan Weil kam es zu wenigen Protestaktionen durch



HANDEL MIT ILLEGALER PYROTECHNIK

Deutsch-niederländische Kooperation führt zu Beschlagnahmungen

Zugriff! Deutsche und niederländische Ermittlerinnen und Ermittler haben bei zwei groß angelegten Einsätzen tonnenweise Feuerwerkskörper beschlagnahmt und mutmaßliche Drahtzieher festgenommen.

Dass der Markt für illegale Pyrotechnik besonders zum Jahresende im deutsch-niederländischem Grenzraum floriert, zeigten die jüngsten Sicherstellungen durch Osnabrücker und niederländischer Polizei- und Justizbehörden. So gelang es binnen vier Wochen über 600 Tonnen Pyrotechnik in der Grenzregion Niedersachsen/Nordrhein-Westfalen und den Niederlanden sicherzustellen. Der Wert der Ware liegt bei rund 40 Millionen Euro. 13 mutmaßliche Drahtzieher konnten in den Niederlanden festgenommen werden.

Die in den Niederlanden zum Teil bereits mehrere Jahre dauernden Ermittlungen deckten jetzt zwei kriminelle Netzwerke auf, welche an einem groß angelegten Handel mit hochexplosiven Feuerwerkskörpern beteiligt waren.

Auf polizeilicher Seite übernahm die Zentrale Kriminalinspektion Osnabrück federführend den deutschen Part zur Umsetzung der groß angelegten Durchsuchungsaktionen. Alle Beteiligten lobten im Nachhinein die gelungene grenzüber-

schreitende Zusammenarbeit. „Das hat super geklappt“, sagte ein niederländischer Ermittler stellvertretend. Auch das Medieninteresse sowie die Berichterstattung war in beiden Ländern überdurchschnittlich groß. Im Vorfeld der konzentrierten Aktionen initiierte die Regionale Verbindungsstelle in Lingen einen ersten Austausch und weitere Arbeitstreffen zwischen den Beteiligten von Polizei und Staatsanwaltschaft und unterstützte bei der Planung und Durchführung der Großeinsätze.

Marco Ellermann



INTERVIEW MIT VOLKER KLUWE

Fußball, Obama und Piraten

Volker Kluwe, Präsident der Polizeidirektion Hannover, verabschiedet sich Ende März in den Ruhestand. Im Interview blickt er zurück auf eine bewegte und arbeitsreiche Zeit in der Polizei.

? *Bislang war 08:30 Uhr in Ihrem Terminkalender fest geblockt für die tägliche Behördenleiterrunde. Was planen Sie künftig für diese Uhrzeit?*

Kluwe: Ich weiß nicht, wie sich meine Schlafgewohnheiten verändern werden. Aber ich kann mir gut vorstellen, dass ich um diese Zeit am Frühstückstisch sitze und in aller Ruhe die Tageszeitung lesen werde – zugegebenermaßen intensiver und vor allem entspannter.

? *Wenn Sie auf Ihre berufliche Karriere zurückblicken: War es die richtige Entscheidung, zur Polizei zu gehen, oder haben Sie sich doch so manches Mal gewünscht, lieber an Autos zu schrauben oder Versicherungen zu verkaufen?*

Kluwe: Ich habe mir öfter schon die Frage gestellt, ob ich mit dem Wissen und vor allem den Erfahrungen von heute den Beruf wieder ergriffen hätte. Ich blicke zufrieden auf über 47 Dienstjahre zurück, die interessante Herausforderungen brachten und tolle Kontakte zu Menschen. Sicher gab es neben vielen schönen Erlebnissen auch Tage, die nicht so positiv waren, aber das hat nie dazu geführt, dass ich meine Berufswahl in Zweifel gezogen habe. Zumal es Aufgaben gab, die ich früher gar nicht mit Polizei in Verbindung gebracht hätte.

? *Welche waren das?*

Kluwe: Ich durfte beispielsweise mit dem Mandat des Bundesrats die Interessen der 16 Bundesländer bei der Bekämpfung der Organisierten Kriminalität in der EU vertreten. Tatsächlich habe ich aber auch in Fällen der Schiffspiraterie am Horn von Afrika die Einsatzleitung übernommen.



Volker Kluwe, Präsident der PD Hannover

Das ist als Beamter der Landespolizei Niedersachsen nicht so selbstverständlich. Als Referent im Innenministerium war ich für die internationale polizeiliche Zusammenarbeit tätig und durfte viele Auslandsreisen unternehmen, die mich sogar mehrfach bis nach Sibirien geführt haben.

? *Welche Einsätze in der PD Hannover werden Sie nie vergessen?*

Kluwe: Dazu zählen natürlich die wiederkehrenden Derbys zwischen Hannover 96 und Eintracht Braunschweig, die HoGeSa-Demo mit rund 5.000 eingesetzten Kolleginnen und Kollegen, das abgesagte Fußball-Länderspiel vor dem Hintergrund einer terroristischen Bedrohungslage, das erste nachweislich vom IS gesteuerte Attentat auf deutschem Boden, als eine 16-Jährige Schülerin im Hauptbahnhof auf einen Kollegen der Bundespolizei eingestochen hat oder aber auch der Obama-Besuch.

? *Was werden Sie vermissen?*

Kluwe: Die vielfältigen Kontakte mit Menschen. Ob das nun die Mitarbeitenden sind oder Menschen von Netzwerk-

partnern oder der Stadtgesellschaft. Die vielen persönlichen Begegnungen und intensiven Gespräche, sowohl dienstlich als auch privat, werden mir fehlen.

? *Und was können Sie getrost hinter sich lassen?*

Kluwe: Meinen Terminkalender. Denn der war nicht nur überwiegend fremdbestimmt, sondern auch sehr eng getaktet. Dabei hätte ich gern mit den Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen wesentlich häufiger persönliche Gespräche geführt. Die Zeit dafür war in meiner Amtszeit aber zu knapp bemessen.

? *Was geben Sie Ihrer Nachfolge mit auf den Weg?*

Kluwe: Unsere Behörde arbeitet hochprofessionell, wir funktionieren. Aber diese Leistung erbringen Menschen. Und wir müssen aufpassen, dass wir diese Menschen nicht überbelasten. Und deshalb lautet mein Rat an meine Nachfolge: Achten Sie auf den Menschen, denn er steht im Mittelpunkt.



DAS P20 DATENHAUS-ÖKOSYSTEM

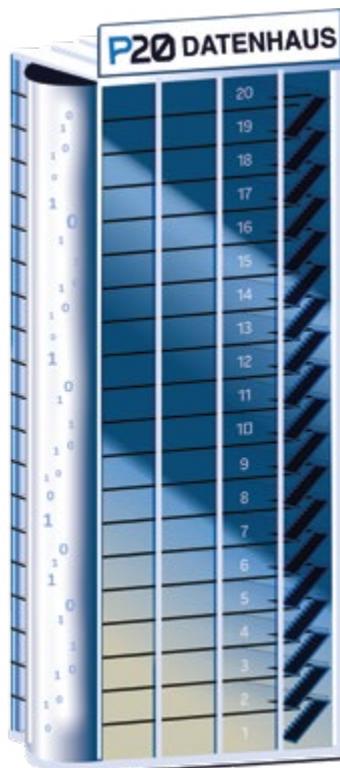
Eine neue Art des polizeilichen Informationsmanagements

Das Kernziel des Programms Polizei 20/20 ist es, unter Berücksichtigung des Datenschutzes und durch den Einsatz innovativer Technik allen Polizeibeschäftigten der Länder und des Bundes zu jeder Zeit und von jedem Ort aus Zugriff auf die für ihre Arbeit notwendigen Informationen zu ermöglichen.

Doch wie gelingt das?

Mit dem P20 Datenhaus-Ökosystem.

Das **Datenhaus** ist dabei als zentraler Speicherort aller polizeilichen Daten **das Herzstück** der von allen Polizeien des Bundes und der Länder genutzten Informationsverarbeitung. Die Datenablage erfolgt zentral und sicher in jeweils eigenen und grundsätzlich voneinander getrennten Bereichen. Jede Polizeibehörde behält zu jeder Zeit die Kontrolle über die von ihr erhobenen Daten. Gleichzeitig können – beispielsweise in einem bundesweiten Fall – relevante Daten anderen Polizeien bereitgestellt und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten und der fachlichen Erfordernisse mit anderen Polizeien geteilt werden (Verbunddaten).



Die im Datenhaus zur Verfügung gestellten Daten können zudem z. B. **national** für die Justiz und bei grenzüberschreitenden Delikten auch **international** für andere Staaten relevant sein. Das Datenhaus-Ökosystem ermöglicht dann nach entsprechender Prüfung den erforderlichen und rechtlich geschützten **Datenaustausch**.



P20 POLIZEI 20/20

Ein weiterer Bestandteil des Ökosystems ist die Umsetzung der sogenannten **hypothetischen Datenneuerhebung (hyDaNe)**. Diese gewährleistet bundesweit einheitlich bereits bei der Verarbeitung von Datenabfragen im Datenhaus, ob und in welchem Umfang personenbezogene Daten von den Nutzenden eingesehen werden dürfen.



Im Umfeld des Datenhauses befindet sich die **P20-ServiceLandschaft**.

Hier werden alle für die polizeilichen Tätigkeiten notwendigen Anwendungen bundesweit digitalisiert bereitgestellt.

Die Dienste der P20-ServiceLandschaft sind direkt an das Datenhaus angebunden und beziehen ihre Daten von dort bzw. speichern sie dort. Die ServiceLandschaft besteht aus den Rubriken **Basisdienste, Sachbearbeitungs-services, Auswertung und Analyse, Einsatzbewältigung und Interaktion mit den Bürgerinnen und Bürgern**.

Damit die Polizeien der Länder und des Bundes zu jeder Zeit funktionsfähig sind, entsteht das Datenhaus Ökosystem schrittweise über **Zwischenzielbilder**. Übergangsweise werden dafür bereits heute im Einsatz befindliche Systeme zukunftsfähig gemacht und genutzt. Im Baukastenprinzip werden Stück für Stück Module und Funktionalitäten an das Datenhaus angebunden und integriert.

Bundesweit sind mittlerweile fast 50 Vorhaben in der Umsetzung, größtenteils unter der Beteiligung von Niedersachsen oder sogar in Verantwortung der niedersächsischen Polizei. **Erste Auswirkungen des Programms sind bereits spürbar**. So wird Niedersachsen auf ein einheitliches Fallbearbeitungssystem (eFBS) schwenken und zusammen mit acht weiteren Polizeien das Vorgangsbearbeitungssystem (VBS) @rtus

aus Schleswig-Holstein nutzen. Zudem laufen Vorbereitungen für ein bundesweites Identity- und Accessmanagements (IAM) und einen teilnehmerübergreifenden Polizei-Messenger. Der Wiederholungsprognose-Assistent (WiPrAs) – eine Fachanwendung, die bei der Erstellung einer individuellen Wiederholungsprognose unterstützt – wird in zahlreichen Ländern genutzt und derzeit in Niedersachsen bei der PI Emden/Leer und dem PK Georgsmarienhütte pilotiert. Die Anwendung EPS-FE (Fortentwicklung von EPSweb) stellt die Einsatzdokumentation bei Einsatzlagen mit einer besonderen Aufbaustruktur (BAO) auf eine neue technische Basis und nimmt weitere fachliche Anforderungen auf. Das sind nur einige praktische Beispiele, die zeigen, welche Auswirkungen das Programm auch auf die Polizei Niedersachsen entfaltet.

Stefan Gawel



Weitere Informationen finden Sie im null1|5 Blog „Programm Polizei 20/20“:

Suchen in null1|5 unter → alle Blogs nach... 🔍 → Programm Polizei 20/20

LANDESPOLIZEIPRÄSIDIUM

Vielfältiger Protest

Kleben, klettern, Kreuzungen „umschwärmen“ – die Klimaproteste nahmen auch in Niedersachsen im vergangenen Jahr verschiedene Formen und Ausmaße an. Ein Rückblick auf das Geschehen.

„Klimaterroristen“ – ein umstrittener Begriff, der im vergangenen Jahr Eingang in gesellschaftliche Debatten über Umwelt- und Naturschutz gefunden hat. Weil das Gewalt suggerierende Wort oftmals auch für friedliche Protestformen genutzt wurde, wählte die Jury der Philipps-Universität in Marburg es zum „Unwort des Jahres“ 2022.

Tatsächlich sind die Proteste der Klimaschützer vielfältig, wie damit verbundene Polizeieinsätze in Niedersachsen im vergangenen Jahr gezeigt haben.

Mehrfach machte Niedersachsen in 2022 bundesweit Schlagzeilen aufgrund von Klimaprotesten. Die aufgrund der Energiekrise getroffene Entscheidung, in Wilhelmshaven ein LNG-Terminal in Betrieb zu nehmen, löste Proteste und im Dezember einen großangelegten Polizeieinsatz aus. Mehrere Wochen geplant wurde wiederum in Hannover die polizeiliche Absicherung der beginnenden Rodungsarbeiten für den Ausbau des Südschnellwegs. Allein in diesem Zusammenhang entschieden sich Aktivisten zu einer Vielzahl von Protestformen: Baumbesetzungen inklusive einer in Kauf genommenen, dann jedoch aufgeschobenen Räumung, Spontanversammlungen, eine bereits im Sommer angezeigte Dauermahnwache in der Leinemasch sowie mehrere Fahrraddemos.

Von Personen, die sich auf Straßen festkleben und so Aufmerksamkeit erhalten, war in Niedersachsen im vergangenen Jahr bis auf einen Fall in Göttingen kaum etwas zu sehen. Kreuzungen blockiert wurden aber dennoch, vor allem in Hannover. Mehrfach sorgte die Bewegung „Fridays for Future“ im Berufsverkehr für Behinderungen, wenn sie Versammlungen auf dem Cityring anzeigten. Ein neuartiger Protest wurde zudem Ende November in der Landeshauptstadt geprobt: Bei einer angezeigten Versammlung wurde mittels „Swarming“ eine Kreuzung über Stunden hinweg mehrfach für kurze Zeitfenster blockiert, so dass es zu Einschränkungen im Verkehr kam. In jedem Fall ist die Polizei auf vielfältige Proteste vorbereitet. Insbesondere sogenannte Lock-Ons gibt es nicht erst seit 2022.



Bei den Klimaprotesten in Lützerath waren auch Kräfte aus Niedersachsen eingesetzt.

Mit den Erfahrungen der Castor-Blockaden im Hinterkopf, sah sich die Polizei beispielsweise schon im Dezember 2020 mit einem Lock-On konfrontiert. Damals blockierten Aktivisten bei einer nicht angezeigten Versammlung das Leibniz-Ufer in Hannover, um gegen Fracking zu protestieren – zusammenkettet oder mit einem Fahrradschloss befestigt an Stahlbügeln am Straßenrand.

Michael Bertram



v. l. n. r.: Stefan Rühls (EWE), Alex Meyer (Leiter Dezernat 12), Uwe Langer (EWE), PVPin Andrea Menke, Christian Schwarz (Abteilungsleiter 2), PP Michael Maßmann, Jürgen Kettler (freier Referent KatSchutz).

GRENZÜBERSCHREITENDE SICHERHEITSKONFERENZ

Gemeinsames Krisenmanagement im Fokus

Zum Thema „Ressourcenmangellage und kritische Infrastruktur“ trafen sich am 26. Januar 2023 im Ludwig-Windthorst-Haus in Lingen 50 Vertreterinnen und Vertreter deutscher und niederländischer Kommunen und Polizei.

Auf Einladung der Polizeidirektion Osnabrück diskutierten die Teilnehmenden das gemeinsame Krisenmanagement zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit in Krisensituationen und insbesondere über die Schnittstellen und Berührungspunkte der verschiedenen Akteure. Zu den Teilnehmenden zählten die Landkreise Emsland, Grafschaft Bentheim, Aurich, Wittmund, Leer, Osnabrück, zudem die Städte Osnabrück, Emden, Groningen, sowie Vertreterinnen und Vertreter der NHL Stenden Hogeschool, Politie Noord-Nederland und Oost-Nederland, Kreispolizeibehörde Borken und Steinfurt, Ems-Dollart-Region neben Vertreterinnen und Vertretern der Polizeidirektion Osnabrück.

Im Rahmen der Tagung sprachen Uwe Langer und Stefan Rühls von der EWE Netz GmbH zum Thema Gasmangellage und Jürgen Kettler, freier Referent und Gastdozent an der Bundesakademie für

Bevölkerungsschutz und zivile Verteidigung, zum Thema Katastrophenschutz. Am Nachmittag fand ein Austausch in einer Podiumsdiskussion über aktuelle Konzepte und die Ausrichtung für die Zukunft statt. Dabei durfte der Blick über die Grenzen hinaus nicht fehlen und so gaben Vertreterinnen und Vertreter der niederländischen Polizei Einblicke in die dortige Organisation des Katastrophenschutzes.

Einig waren sich am Ende der Konferenz alle Beteiligten: Der enge Austausch und das Zusammenwirken in krisenbehafteten Zeiten muss weiter gefestigt und intensiviert werden – der Auftakt ist durch dieses Netzwerktreffen gemacht.

Die Sicherheitskonferenz wurde im Rahmen des Interreg-Programms Deutschland-Niederland mit Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung

(EFRE) kofinanziert. Die Veranstaltung fand in diesem Jahr erstmalig statt und soll zukünftig einmal jährlich im Grenzraum des Dreiländerecks Deutschland, Niederlande und Nordrhein-Westfalen ausgerichtet werden.

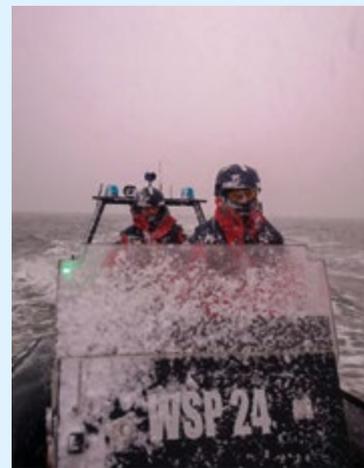
Marco Ellermann



POLIZEI NIEDERSACHSEN im Einsatz

Ein Einsatz unter extremen Wetterverhältnissen

Wilhelmshaven. Im Dezember 2022 fand unter eisigen Witterungsverhältnissen in Wilhelmshaven ein Großeinsatz der Polizei Niedersachsen statt – die Inbetriebnahme des ersten LNG Terminals in Deutschland. Verschiedene Wasserschutzpolizeien aus den Küsten- und Binnenländern Deutschlands waren u. a. im Einsatz. Bei Minusgraden, Schnee und starkem Wind waren die Beamten und Beamtinnen auf der Nordsee mit ihren Schlauch- und Küstenbooten unterwegs.



Hundert Prozent elektrisch – E-Streifenwagen im Rund-um-die-Uhr-Dienst

Der Fuhrpark der Polizeidirektion Osnabrück hat ein elektrifiziertes „Geschenk“ bekommen: Ein rein elektrisch betriebener Streifenwagen im Rund-um-die-Uhr-Dienst, in der Polizei Niedersachsen, verstärkt ab sofort den Fuhrpark der Direktion. Der neue Elektro-Streifenwagen, ein VW ID 4, wird im Stadtgebiet von Leer zum Einsatz kommen. In der Polizei Niedersachsen sind derzeit drei rein elektrisch betriebene E-Streifenwagen unterwegs, allesamt in der Polizeidirektion Osnabrück – neben Leer auch seit einiger Zeit in Ostrhauderfehn und auf der Insel Borkum.



Erfolgreiche Fahndungsaktion nach Geldautomatensprengung

Am 06.01.23, gegen 02 Uhr, kam es in Wietzendorf (Heidekreis/ PD Lüneburg) zu einer Geldautomatensprengung. Im Rahmen der sofort eingeleiteten Fahndung, auch unter Benachrichtigung der umliegenden Polizeidirektionen, stellten eingesetzte Kräfte zunächst ein verdächtiges Fahrzeug mit hoher Geschwindigkeit im Bereich Diepholz fest. Daraufhin nahmen weitere Kräfte der Bundespolizei und der Polizeidirektion Osnabrück die Verfolgung des hochmotorisierten Fahrzeuges (Porsche Panamera Turbo) auf. An geeigneter Stelle kam es in Messingen (Landkreis Emsland) durch Kolleginnen und Kollegen der PI Emsland/Grafschaft Bentheim zum erfolgreichen Stop-Stick-Einsatz, wodurch alle drei Täter festgenommen werden konnten.

„Wölfe“ im Ortskern

Im Januar sorgten zwei vermeintliche Wölfe für Unruhe im Landkreis Schaumburg. Angeblich sollten zwei kleine „Wölfe“ mitten im Ortskern Pollhagen sowie wenige Stunden später an einer Kreisstraße zwischen Wiedensahl und Loccum gesichtet worden sein. Schnell verbreiteten sich Videos in den sozialen Netzwerken. Auch ein Jäger bestätigte der Polizei, auf den Videos Wölfe zu erkennen. Kurze Zeit später gab es jedoch den entscheidenden Hinweis: Bei den vermeintlichen Wölfen handelte es sich um zwei entlaufene Huskys, die offensichtlich ihrem Freiheitsdrang nachgingen. Sie konnten am frühen Morgen von den Besitzern eingefangen werden. Eines der Tiere war inzwischen leicht verletzt und wurde direkt zu einem Tierarzt gebracht.

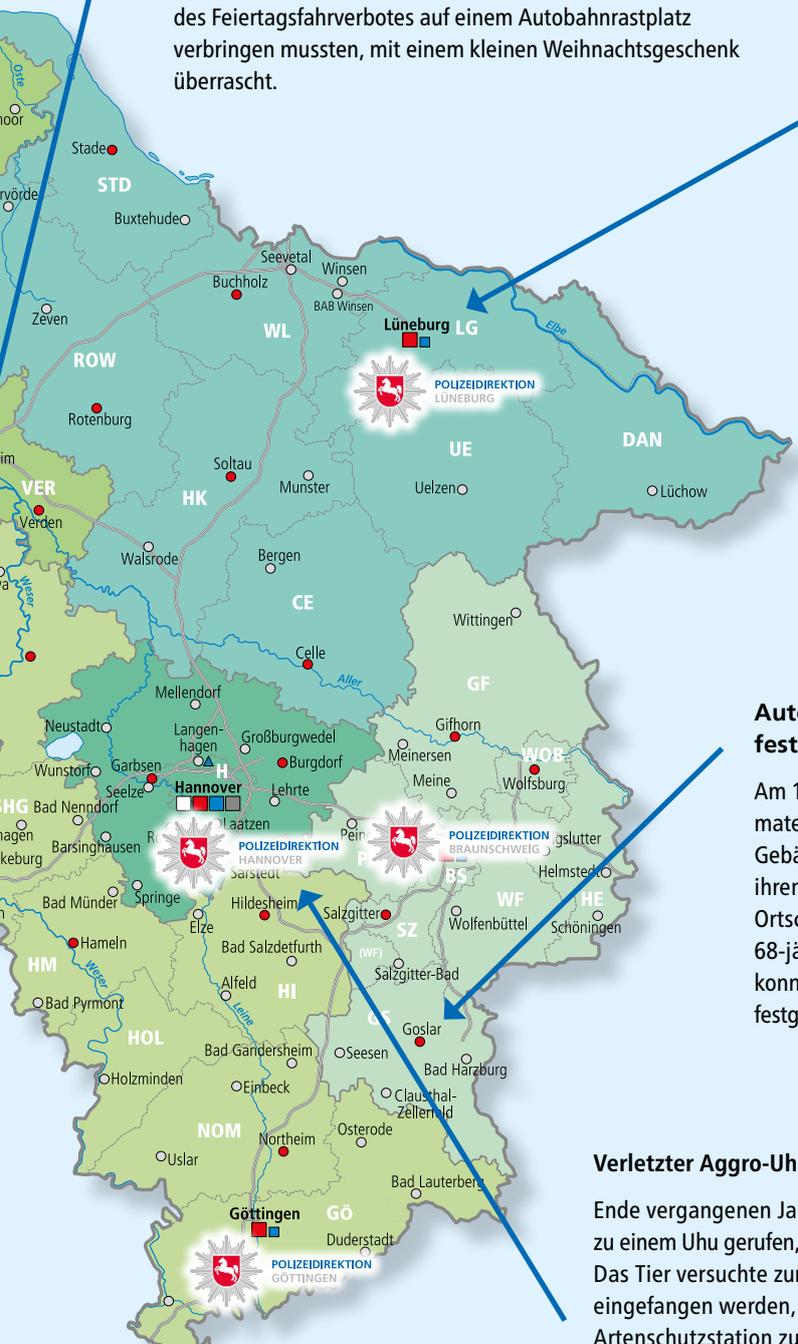


Symbolbild



Kleine Weihnachtsgeschenke an Lkw-Fahrerinnen und -fahrer

Kolleginnen und Kollegen der PI Verden/Osterholz hatten an Weihnachten Lkw-Fahrerinnen und -fahrer, die aufgrund des Feiertagsfahrverbotes auf einem Autobahnrastplatz verbringen mussten, mit einem kleinen Weihnachtsgeschenk überrascht.



Blaulicht-Gottesdienst in Lüneburg

Unter dem Motto „Wir halten zusammen“ fand am 14.12.2022 in der St. Johannis-Kirche in Lüneburg der erste ökumenische Blaulicht-Gottesdienst statt, zu dem neben allen Blaulichtorganisationen auch Angehörige sowie interessierte Bürgerinnen und Bürger eingeladen waren. Die rundum gelungene Veranstaltung wurde zudem durch den NDR, u.a. auch mit einer Live-Schalte, begleitet.



Automatensprenger mit Hilfe von „Kommissar Zufall“ festgenommen

Am 14.01.23 sprengten drei junge Männer aus den Niederlanden einen Geldautomaten in der Ortschaft Torfhaus im Harz. Während die Tat selbst trotz erheblichen Gebäudeschadens erst Stunden später entdeckt wurde, verunfallten die Täter mit ihrem Fluchtfahrzeug kurze Zeit später nahe Braunlage. Sie hielten sich in der Ortschaft versteckt und entwendeten dort morgens einen PKW, wobei sie die 68-jährige Besitzerin unbemerkt in ihre Gewalt brachten. Nach Zeugenhinweis konnte der PKW im Rahmen der Großfahndung gestellt, die drei Tatverdächtigen festgenommen und die 68-Jährige unverletzt befreit werden.

Verletzter Aggro-Uhu

Ende vergangenen Jahres wurde die Polizei Hannover zu einem Uhu gerufen, der am Wegesrand liegen sollte. Das Tier versuchte zunächst zu flüchten, konnte jedoch eingefangen werden, um es dann zur Wildtier- und Artenschutzstation zu bringen. Während der Fahrt befreite sich der Vogel jedoch aus dem Karton und leistete im Kofferraum des Streifenwagens Widerstand. Mit Geschick konnte der „Aggro-Uhu“ jedoch wieder in den Karton komplimentiert und wenig später sicher an die Tierschützer übergeben werden.



#Demokrateam

Der Vielfalt ein Gesicht geben – oder besser gesagt eine Stimme?

Mit dem strategischen Ziel „Wir bewahren unser freiheitlich-demokratisches Selbstverständnis und stärken unsere Widerstandskraft gegen demokratiegefährdende Erscheinungen“ vor Augen standen Oliver Meyer, Leiter der Polizeiinspektion Gifhorn, und Sven Jürgensen, Leiter Dezernat 01, als Themenverantwortliche der Polizeidirektion Braunschweig Anfang 2022 vor einer beachtlichen Herausforderung: Wie machen wir das eigentlich? Wie können wir dieses komplexe Thema für alle greifbar machen? Wie gewinnen wir das Interesse der Menschen für unsere demokratischen Werte und fördern den Meinungsaustausch?





v. l. n. r.: KHK Andreas Bartnitzki, POR Sven Jürgensen, PD Oliver Meyer

Entschluss und Werkzeug waren schnell gefunden – ein Podcast soll es werden.

Die beiden organisierten sich also Mikrofone, eine entsprechende Software zur Bearbeitung der Tonspur und stürzten sich voller Euphorie in die Arbeit. Allerdings stellte sich die elementare Frage: Worüber wollen wir eigentlich sprechen?

Und auch darauf fanden sie eine Antwort: Menschen! Olli und Sven erinnerten sich an Menschen denen sie innerhalb unserer Behörde begegnet sind oder von denen ihnen berichtet wurde, die unterschiedlichste Erfahrungen und Lebensläufe haben. Alle haben etwas erlebt, was sie in ihrem Leben nachhaltig geprägt hat und das bringen sie bei ihrer tagtäglichen Polizeiarbeit ein.

In der ersten Folge im März 2022 berichtete die gebürtige Ukrainerin Tamara Tita (Polizeiinspektion Goslar) wie sie im Alter von fünf Jahren mit ihrer Familie nach Deutschland gekommen ist, deutsche Polizei kennen gelernt hat und warum sie selber für den Erhalt freiheitlicher Werte eintritt. Sie schilderte wie das Leben in einem damals korrupten Rechtssystem war und wie sich ihr Vater, der selbst noch Polizist in der Ukraine ist, täglich mit den kriminellen Strukturen konfrontiert sieht.

Tamara erzählt auch von dem Wandel der ukrainischen Gesellschaft hin zu freiheitlich-demokratischen Werten und der Verteidigung eben dieser Werte gegen die russischen Angreifer. Auf beeindruckende Weise stellte sie die Empfindungen und Schicksale ihrer Familienangehörigen und Freunde in der Ukraine angesichts des Krieges dar.

Mit dem Slogan West-Is-Best bricht Kathrin Pfeiffer (Zentraler Kriminaldienst Hannover) in ihrer Folge. Sie hat im Rahmen ihrer Auslandsverwendungen u. a. im Südsudan, Afghanistan und Lesbos erfahren, dass Polizei von der Mehrheit einer Gesellschaft als Täter und korrupt wahrgenommen wird und es in Teilen auch ist. Frauen sind nicht in jeder Polizei dieser Welt selbstverständlich und unterschiedliche Wertevorstellungen erschweren den Austausch zu Themen wie beispielsweise sexualisierte Gewalt erheblich.

Andreas Bartnitzki (Polizeiinspektion Goslar), der noch in der DDR groß geworden ist, schildert in seiner Episode eindrucksvoll wie er aufgrund seiner kritischen Haltung ins Fadenkreuz des Staates geriet.

Seine Erfahrungen bei den Jungpionieren, Konflikte mit Lehrkräften und propagierte Freund/Feind-Bilder prägten seine Schulzeit. Bei einem Fluchtversuch aus dem Unrechtsstaat wurde er 1984 in Bulgarien festgenommen und unter menschenunwürdigen Umständen in Bulgarien und der DDR inhaftiert. Er ist immer noch flammender Befürworter kritischen Denkens, demokratischer Teilhabe und aktiver Beteiligung.

In der aktuellen Folge erzählt Bülent Ates (Polizeiinspektion Gifhorn) von seiner Identität als deutscher Staatsbürger, „Gifhorne Jung“ und Kind türkisch/kurdischer Einwanderer mit alevitischem Glaubenshintergrund. Er gewährt dabei einen sehr persönlichen Einblick in die kulturellen Unterschiede zwischen seiner und der Familie seiner russischstämmigen Ehefrau. Außerdem beschreibt er eindrucksvoll die Inhaftierung seiner Schwester in der Türkei aufgrund eines social-media-Posts.

Der Podcast #Demokrateam macht greifbar wie vielfältig unsere Organisation aufgestellt und wie gewinnbringend der Austausch untereinander ist. Die Geschichten der Interviewten regen zur Selbstreflexion und kritischem Austausch an. Gleichzeitig verdeutlichen sie, dass Demokratie nicht selbstverständlich ist und wir als Polizei nicht nur nach außen, sondern auch innerhalb unserer Organisation einen aktiven Beitrag dazu leisten müssen.

Jan Ippensen



Die Podcastfolgen findet ihr auf null1|5 im Blog unter #Demokrateam:

Suchen in null1|5 unter → alle Blogs nach... 🔍 → #Demokrateam

ZENTRALE POLIZEIDIREKTION (ZPD)

Innenministerin Daniela Behrens besucht Liegenschaft der ZPD

Gerade eine Woche im Amt, hat die neue Niedersächsische Ministerin für Inneres und Sport, Daniela Behrens, am 1. Februar 2023 gemeinsam mit Finanzstaatssekretärin Sabine Tegtmeyer-Dette die Zentrale Polizeidirektion (ZPD) Niedersachsen am Standort in Hannover besucht.

Hierbei standen die aktuelle bauliche Situation sowie die damit verbundenen dringenden Sanierungsmaßnahmen im Fokus.

Ministerin Behrens: „Nicht nur bei der ZPD, sondern auch in vielen weiteren Polizeiliegenschaften im Land sind die Arbeitsumgebungen nicht gut genug. Polizistinnen und Polizisten, die für unser aller Sicherheit tagtäglich sorgen, müssen aber vernünftige Arbeitsbedingungen vorfinden.“

Der PVP der ZPD, Uwe Lange erklärte bei der Begrüßung: „Für mich ist es auch ein Ausdruck von besonderer Wertschätzung, dass sich die Verantwortlichen aus dem Innen- und dem Finanzministerium auf oberster Ebene persönlich dafür engagieren, dass in den Erhalt und den gezielten Ausbau der in die Jahre gekommenen Liegenschaft weiter investiert wird.“

Unter enger Einbindung der ZPD entwickelt das für die Baumaßnahmen zuständige Staatliche Baumanagement

Hannover ein auf zehn Jahre ausgelegtes Sanierungskonzept, das – der Dringlichkeit entsprechend – eine Sanierungsreihenfolge der einzelnen Maßnahmen sowie einen groben Kostenrahmen enthalten wird. Damit soll zeitnah eine Gesamtlösung für die Sanierung der Liegenschaft in der Tannenbergallee in Hannover unter Berücksichtigung des laufenden Betriebs gefunden werden.

Ulrike Trumtrar



LAGEBILD ORGANISIERTE KRIMINALITÄT 2021

Höchststand an Verfahren auch dank entschlüsselter Täter-Kommunikation

Der seinerzeitige Niedersächsische Minister für Inneres und Sport, Boris Pistorius, und die Niedersächsische Justizministerin, Dr. Kathrin Wahlmann, haben im Dezember 2022 das gemeinsame Lagebild von Polizei und Justiz „Organisierte Kriminalität in Niedersachsen“ vorgestellt. Seit 2020 wird das Lagebild in enger Zusammenarbeit zwischen der Zentralen Stelle Organisierte Kriminalität und Korruption (ZOK) bei der Generalstaatsanwaltschaft in Celle und dem LKA NI erstellt. Auch die verschiedenen Polizeidirektionen sind daran beteiligt.

Mareike Fieker



Organisierte Kriminalität in Niedersachsen 2021 Gemeinsames Lagebild der Justiz und der Polizei

- Die niedersächsische Polizei führte im Jahr 2021 im Auftrag niedersächsischer Staatsanwaltschaften 78 Ermittlungsverfahren (Vorjahr 58) durch.
- 12 weitere Ermittlungskomplexe wurden von den Bundesbehörden (BKA, Bundespolizei und Zoll) bearbeitet (Vorjahr 10).
- Bei den 78 gemeldeten Verfahren ging es zum größten Teil um den Handel mit oder den Schmuggel von Betäubungsmitteln (52 Verfahren).
- Weitere Schwerpunkte lagen in den Bereichen der Eigentums kriminalität (9 Verfahren) und der Kriminalität im Zusammenhang mit dem Wirtschaftsleben (8 Verfahren).
- Insgesamt wurde in Bezug auf alle in Niedersachsen geführten Verfahren (einschließlich der Bundesbehörden) gegen 652 Tatverdächtige (Vorjahr 520) aus 49 verschiedenen Staaten ermittelt. Tatverdächtige deutscher Nationalität stellten dabei mit 296 Personen den größten Anteil, gefolgt von türkischen (62) und russischen (40) Staatsangehörigen.



Weitere Informationen über das Lagebild 2021 sind über den Link abrufbar:

<https://www.mi.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/presseinformationen/lagebild-organisierte-kriminalitaet-in-niedersachsen-2021-hochststand-an-verfahren-auch-dank-entschlueselter-taeter-kommunikation-geldautomatensprengungen-und-clankriminalitaet-im-fokus-217882.html>

Weitere Statements zum Thema Führung ...



Ich erwarte von meiner Führungskraft, dass sie mir Kritik stets konstruktiv mitteilt. Ferner sollte aber auch meine Führungskraft offen für konstruktive Kritik sein und mit dieser umgehen können.

Jörg Felkl
PK Meine, ESD

Eine gute Führung treibt den digitalen Wandel aktiv voran, verschließt sich nicht vor Neuem, ist menschlich nah dran, fachlich auf der Höhe und stringent und transparent in ihren Entscheidungen.

Frederik Berg
SB Cybercrime, ZKI Oldenburg

Eine Führungskraft sollte kommunikativ sein und aktiv zuhören, um Konflikte lösen und förderliche Diskussionen führen zu können.

Mathias bei der Hake
PK Vechta KED AF3

Führungskräfte – was bedeutet Führung für mich? Als Führungskraft möchte ich Veränderungen aktiv unterstützen und Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden schaffen, die eine Balance zwischen beruflichen Anforderungen und Privatleben ermöglichen.

Rainer Nolte
Ltd. PD, Leiter Polizeiinspektion Göttingen

Ich erwarte von meiner Führungskraft, dass sie transparente, faire Entscheidungen trifft sowie sich für seine/ihre Mitarbeiter einsetzt und hinter ihnen steht.

Mario Schild
Sachbearbeiter KED, PK Walsrode

Komplexe Herausforderungen benötigen eine Identifikation mit den Aufgaben, einen reflektierten Blick – auf sich und andere – sowie klare Ziele. Das im Team zu gewährleisten, verstehe ich unter Führung.

Markus Häckl
KOR, Leiter Dezernat 11, PD Hannover

Als Führungskraft verstehe ich mich als Rahmen- und Impulsgeber für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eigenverantwortlich und selbstständig agierend sich selbst und eine moderne Polizei entwickeln.

Maik Zilien
PR, Einsatzkoordinator PI Garbsen

Durch langjährige sportliche Erfahrung stelle ich immer wieder Parallelen zwischen der Struktur einer Mannschaft und einer Organisationseinheit innerhalb der Polizei fest. Ich bin der Meinung, dass die Definition einer guten Führungskraft in gewissermaßen der eines Coaches gleichen sollte. Dabei sind Aspekte wie Gerechtigkeit, Transparenz, Ehrlichkeit und die kommunikative Nähe zum Team ein wichtiger Bestandteil.

Sina Schlüter
Sachbearbeiterin ESD, PD Oldenburg

Als Team möchte ich mit meinen Mitarbeitenden im gegenseitigem Vertrauen die Ziele erreichen, mittels neuer Medien eine größere Flexibilität in der Kommunikation schaffen und ohne Hürden ansprechbar bleiben.

Ramona Enax
Dezernentin 42.1, ZPD



Eine gute Führungskraft sollte offene und ehrliche Kommunikation beherrschen, auf individuelle Stärken und Schwächen eingehen und trotzdem das Team zielorientiert voranbringen.

Jill Boer
Sachbearbeiterin VE, PI Celle

Was wünsche ich mir von einer Führungskraft? Ich erwarte von meiner Führungskraft, Ehrlichkeit, Verlässlichkeit, Offenheit und Transparenz in ihrem Handeln und Wirken. Selbstreflexion und Kritikfähigkeit sind für mich wichtige soziale Kompetenzen, die zur Weiterentwicklung beitragen. Hierbei erwarte ich eine Bereitschaft der Führungskraft, sich selbst stetig weiterentwickeln zu wollen. Wichtig für mich ist weiterhin der Wert der Menschlichkeit und das Verständnis im sozialen Umgang miteinander. Nur bei einer kontinuierlichen Kommunikation mit einem gewissen Maß an Empathie, Rücksicht, Achtsamkeit, Toleranz und Respekt einander gegenüber kann gegenseitig Vertrauen aufgebaut und entgegengebracht werden. So können Stärken und Schwächen der Mitarbeitenden erkannt werden, um gemeinsam daran zu arbeiten. Wenn eine gute Führungskraft ansprechbar und erreichbar für die Belange der Mitarbeitenden ist – ob beim Führen auf Distanz oder in Präsenz, in Teilzeit oder Vollzeit – kann eine gute, wertschätzende Zusammenarbeit funktionieren.

Dorothee von Hagen
POK'in, SB Kriminalitätsbekämpfung PI Hameln-Pyrmont/Holzminden



Als Führungskraft möchte ich meinem Team die besten digitalen Tools an die Hand geben. Unsere eigene Digitalisierung ist zentrales Rüstzeug für alle kommenden Herausforderungen.

Michael Pünt
KOK, Sachbearbeiter Dez. Personal, LKA

Führung bedeute für mich, Mitarbeiter einzubinden, zu befähigen und zu vernetzen. Führung soll dabei helfen, die Rahmenbedingungen unter den gegebenen Umständen möglichst optimal für alle zu gestalten.

Martin Oevermann
Leiter Zentrale Kriminalinspektion Osnabrück

Ich sehe mich als coachende Führungskraft! Ich versuche eine Stärkung der Potenziale unter max. Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeitenden hervorzurufen. Dies gelingt nur, wenn man sich selbst kontinuierlich reflektiert.

Christian Niermann
Sachgebietsleiter LKA Niedersachsen

Führen bedeutet für mich stets ansprechbar zu sein, für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und ihnen das Umfeld zu schaffen, in dem sie produktiv und mit Freude arbeiten können.

Sancho Kellner
Dez. 42.4.3, ZPD

Führung im Wandel der Zeit bedeutet für mich, die Kolleginnen und Kollegen soweit wie möglich mit in die Entscheidungsprozesse einzubinden und selbst transparente Entscheidungen zu treffen. Als Führungskraft möchte ich daran mitwirken, den Kolleginnen und Kollegen ein gesundheitserhaltendes Arbeitsumfeld zu erschaffen, welches auch die individuellen Bedürfnisse und den demografischen Wandel in der Polizei berücksichtigt. Hierzu gehört es natürlich neue Ideen zu entwickeln und immer offen für Neuerungen zu sein.

Mathias Stiller
PHK, DSL PK Sarstedt

Unter Führen verstehen ich meine Mitarbeitenden sicher durch den polizeilichen Alltag zu begleiten und sie zu einem leistungsstarken Team zu entwickeln – als Führungskraft möchte ich Vorbild sein

Christian Krone
EKHK, Leiter PK Springe

Ich erwarte von meiner Führungskraft, dass sie transparente, faire Entscheidungen trifft sowie sich für seine/ihre Mitarbeiter einsetzt und hinter ihnen steht.

Mario Schild
Sachbearbeiter KED, PK Walsrode

Unter Führen verstehe ich meinen Kolleginnen und Kollegen Orientierung zu geben und selbst immer wieder dazu zu lernen – sei es in fachlicher oder sozialer Hinsicht.

Als Führungskraft sollte man ein „Menschenfreund“ sein, der sich auf unterschiedlichste Charaktere einlassen kann und bereit ist, sich mit ihnen auseinander zu setzen. Führung fängt insbesondere dann an, wenn Konflikte bestehen. Unbequeme Dinge anzusprechen ist für niemanden leicht und kann doch so viel bewirken.

Ein gut aufgestelltes, erfolgreiches und harmonisches Team zu führen, empfinde ich als absolut erfüllend.

Als Führungskraft möchte ich ... zugewandt, transparent, ansprechbar und flexibel im Denken und Handeln sein. Im Idealfall ist dabei das mobile Arbeiten (sei es durch die Kolleginnen/Kollegen oder durch mich selbst) kein Hindernis.

Gegenseitiges Vertrauen ist die Basis von allem, schon immer!

Maik Petereit
PHK'in, Ermittlungsführerin FK2, PI Hameln-Pyrmont



Eine gute Führungskraft sollte digitale Formate als zusätzliche Chance sehen und diese vorbildlich nutzen, um Austausch, Partizipation sowie Teamzusammenhalt zu fördern.

Markus Bienias
Dez. 01 – SB Strategie PD Osnabrück

Führungskräfte sollten ihren Mitarbeitenden im direkten Miteinander, aber auch auf digitaler Distanz eine transparente und auf Feedback basierende Orientierung in einem angenehmen Arbeitsklima bieten.

Lars Keidel
PK, Sachbearbeiter im ZKD, PI Hildesheim

Was wünsche ich mir von einer Führungskraft? Einer guten Führungskraft gelingt es, in der sich wandelnden Arbeitswelt für ein zufriedenstellendes und motivierendes Arbeitsumfeld zu sorgen, aber auch Konflikte zu lösen und Entscheidungen zu treffen.

Tilo Henniges
POK, SB Stab Polizeiinspektion Göttingen