

Einsatzführung von Sicherheitsbehörden im Wandel:

von Björn Vetter / Februar 2024

Die Transformation der Organisationskultur im Zeitalter der Digitalisierung.

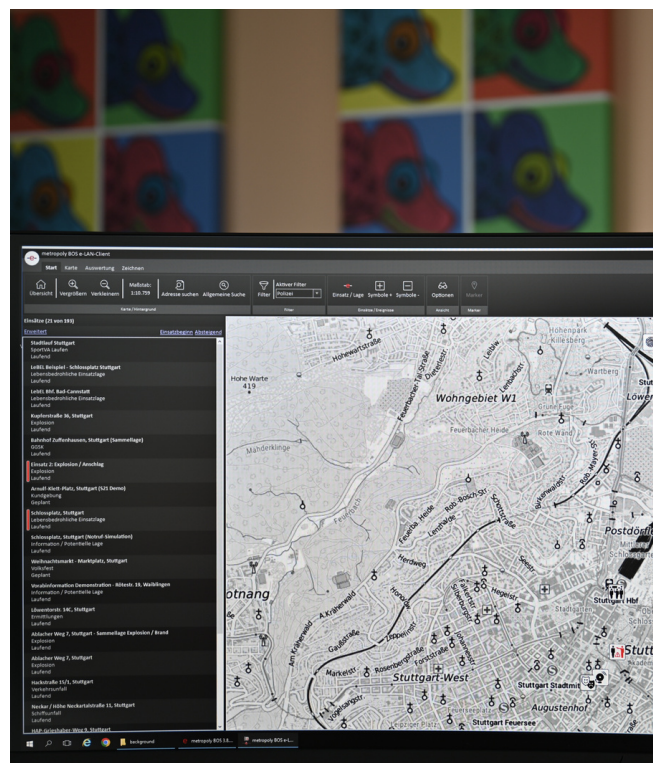
Führungskräfte und Entscheider in den Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben entstammen zunehmend der Generation X. Menschen, die ihre Kindheit in einer weitestgehend analogen Welt erlebt und in die Ära der Digitalisierung hineingewachsen sind – die offen gegenüber modernen technischen Ansätzen sind und die die zwingende Notwendigkeit der Effizienzsteigerung durch digitalisierte Prozesse erkennen. Tatsächlich ist derzeit ein „Gamechanging-Prozess“ zu beobachten, der nicht zuletzt auf diese neue Generation von Führungskräften zurückzuführen ist.

Der Sicherheitssektor steht vor dynamischen Herausforderungen, die eine schnelle Anpassung an neue Bedrohungen erfordern. Die Einführung von Führungsunterstützungs- und Stabssoftware verspricht Verbesserungen, stößt jedoch oft auf Widerstände, sowohl seitens der Mitarbeitenden als auch in Bezug auf die bestehenden Hierarchien und Arbeitsstrukturen.

Die Einführung einer digitalisierten Führungsunterstützung, angefangen beim Einsatz im Einsatzleitwagen bis hin zum Stab auf Kreis- oder Landesebene, markiert im Gesamtprozess des Wandels der Sicherheitsbehörden einen weiteren Schritt in Richtung effektiver Ressourcennutzung. Doch dieser Wandel geht über die bloße Integration von Technologien hinaus – er erfordert eine grundlegende Veränderung in der Organisationskultur.

Die Herausforderung der Organisationskultur

Der Spruch „das haben wir schon immer so gemacht, das machen wir auch weiterhin so“ ist ein Sinnbild für traditionelle Arbeitsweisen, die jahrzehntelang die Grundlage für den Erfolg von Sicherheitsbehörden waren. Dass diese Prozesse – das betrifft sämtliche Vorgänge außerhalb der Leitstelle, angefangen bei der Einsatzführung aus Kommando- oder Einsatzleitwagen über Führungsgruppen bis zu Stäben auf höherer Ebene - möglicherweise überdacht und angepasst werden müssen, um das volle Potenzial der Digitalisierung auszuschöpfen, stößt auf Widerstände. Sei es aus Gewohnheit, Unsicherheit oder Sorge um den Verlust der traditionellen Arbeitsweisen: Mitarbeiter, die jahre- oder jahrzehntelang auf etablierte Prozesse vertraut haben, müssen mitgenommen werden.



Daher lohnt ein Blick auf die **Psychologie der Veränderung**: Warum wehren sich Menschen gegen Neuerungen?

Die individuelle Anpassungsfähigkeit spielt eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, Widerstände und Ängste gegenüber Veränderungen zu überwinden. Mitarbeitende in Sicherheitsbehörden sind oft mit der Herausforderung konfrontiert, etablierte Arbeitsweisen zu überdenken. Dies erfordert eine eingehende Auseinandersetzung mit den psychologischen Aspekten der Veränderung.

1. Menschen und ihre Komfortzone: Der Mensch neigt dazu, sich in der Komfortzone zu bewegen, in der Routinen Sicherheit bieten. Veränderungen bedeuten Unsicherheit und das Verlassen dieser Komfortzone. Die Widerstände entstehen also oft aus der natürlichen Abneigung gegenüber dem Unbekannten.

2. Die Angst vor dem Verlust: Mitarbeitende haben nicht nur Angst vor dem Neuen, sondern auch vor dem Verlust des Bekannten. Die bestehenden Arbeitsweisen und Prozesse sind vertraut und bieten eine gewisse Sicherheit. Die Einführung neuer Software wird als Bedrohung für diese Vertrautheit wahrgenommen, was zu Widerständen führen kann.

3. Fehlende Information und Unsicherheit: Widerstände entstehen auch aus Unsicherheit und fehlender Information. Wenn Mitarbeitende nicht ausreichend über die Gründe, Ziele und Vorteile der Veränderungen informiert werden, entstehen Ängste und Spekulationen, die den Widerstand verstärken.

Zum Umgang mit den menschlichen Widerständen

Die erfolgreiche Bewältigung von Widerständen erfordert nicht nur technologisches Know-how,

sondern auch ein tieferes Verständnis für die menschliche Psyche. Einige Schlüsselaspekte sind hierbei:

1. Partizipation: Die Einbindung der Mitarbeiter in den Veränderungsprozess von Beginn an ermöglicht es ihnen, aktiv am Wandel teilzunehmen. Ihre Erfahrungen und Einblicke können wertvolle Anpassungen und Optimierungen ermöglichen.

2. Schulung und Weiterbildung: Investitionen in Schulungsprogramme sind absolut unabdingbar, um sicherzustellen, dass Mitarbeiter die neuen Technologien effektiv nutzen können. Eine kontinuierliche Weiterbildung hilft, Unsicherheiten abzubauen.

3. Führungskräfte als Vorbilder: Führungskräfte spielen bei jedem Wandel eine zentrale Rolle. Indem sie die neuen Technologien selbst nutzen und ihre Überzeugung für den Wandel zeigen, fungieren sie als Vorbilder für ihre Teams.

4. Kommunikation und Transparenz: Ein offener Dialog über die Gründe für die Einführung digitalisierter Führungssysteme und die Vorteile, die sie mit sich bringen, ist entscheidend. Transparenz schafft Vertrauen und baut Vorbehalte ab.

Die Frage nach dem „Warum?“

Insbesondere die Vorteile des technologischen Fortschritts müssen ausreichend dargelegt und begründet werden, um Vorurteile abzubauen. Die Binsenweisheit, dass ein schlechter Prozess durch die Digitalisierung nicht besser wird, stimmt natürlich vordergründig. Die Digitalisierung optimiert aber im Idealfall nicht nur bestehende Prozesse, sondern ermöglicht auch die Einführung neuer Arbeitsweisen, die zu einer deutlich höheren Effizienz führen. Durch den Einsatz einer Führungsunterstützungssoftware können Informationen schneller verarbeitet,

Entscheidungen zügiger getroffen und Ressourcen effektiver eingesetzt werden. Die Verfügbarkeit von Echtzeitdaten aus Einsatzleitsystem auf der einen und aus den Einsatzabschnitten auf der anderen Seite ist einer der Schlüsselvorteile der Digitalisierung.

Eine Führungsunterstützungssoftware fördert die nahtlose Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Ebenen der Einsatzführung. Von der Einsatzstelle bis zum Stab auf Kreis- oder Landesebene ermöglicht die Software eine effiziente Informationsübertragung und erleichtert die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren in der polizeilichen und nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr. Georeferenzierte Echtzeitlagedarstellung, automatisierte und gerichts feste Dokumentation des Gesamteinsatzgeschehens, Reminder-Funktionen und vieles mehr lässt nur noch besonders hartgesottene Mitarbeiter mit einer generellen Verweigerungshaltung an den analogen Führungsinstrumenten aus dem kalten Krieg festhalten.

Auch weitere Einwände, wie beispielsweise die Pseudo-Argumentation „Was passiert bei Strom-/Internetausfall“ lassen, sich im offenen Dialog ausräumen – wir haben diesem Thema einen eigenen Beitrag gewidmet ([Link](#)).

Fazit:

Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben positionieren sich mit der Entscheidung für die weiterführende digitale Transformation und die Bereitschaft, traditionelle Arbeitsweisen zu überdenken und dem damit verbundenen Wandel in ihrer Organisationskultur klar für die Zukunft und die Bedrohungslagen von morgen.

Mit metropolyBOS bietet GEOBYTE nicht nur eine Antwort auf aktuelle Anforderungen, sondern schafft auch eine solide Grundlage für eine zukunftsorientierte und innovative Sicherheitsarchitektur.

Gerne beraten wir Sie bei Ihrem Wandel und stehen Ihnen als kompetenter Partner zur Seite. Unsere Expertise in der IT-gestützten Einsatzführung, gepaart mit einem tiefgehenden Verständnis für die Notwendigkeit eines nachhaltigen Organisationskulturwandels und über 25jähriger Erfahrung in der Entwicklung von Software für Behörden, machen uns zum idealen Begleiter auf Ihrem Weg zur Digitalisierung.

Öffentliche Sicherheit und Effektivität in der Gefahrenabwehr sind unsere Priorität – lassen Sie uns gemeinsam die Zukunft der Einsatzführung gestalten!

Björn Vetter
Projektleiter / Consultant
Mehr als 25 Jahre haupt- und ehrenamtliche
Erfahrung in der Gefahrenabwehr
Email: bjoern.vetter@geobyte.de



Impressum

GEOBYTE Software GmbH

Kupferstr. 36
70565 Stuttgart

HRB 19618, Amtsgericht Stuttgart
UStID-Nr. DE812630863

Geschäftsführer:
Roland Lutz, Peter Scheumann

 **(07 11) 78 19 06-0**
 **(07 11) 78 19 06-11**
 **info@geobyte.de**
 **www.geobyte.de**