

Die Veränderungsfähigkeit einer Polizeibehörde und die Möglichkeiten, diese zu optimieren

Studiengang : EMBA General Management

Aus den Entwicklungen in Gesellschaft, Politik, Recht, Kriminalität und Technologie resultieren immer häufiger Anpassungserfordernisse an die Polizei. Die Implementierung von Veränderungen erfolgt dort jedoch stets unter speziellen Rahmenbedingungen, welche die Flexibilität der Organisation hemmen. Damit die Veränderungsfähigkeit des Korps hoch bleibt, sind die dafür relevanten Einflussfaktoren zu evaluieren und aus dem Resultat Optimierungsbedarfe abzuleiten.

Ausgangslage

Eine Behörde büsst mit der Zeit an Wirksamkeit und gesellschaftlicher Akzeptanz ein, wenn sie keine ausreichende Veränderungsfähigkeit aufweist. In der Folge könnte sie sich den Gegebenheiten in ihrem Umfeld nicht mehr anpassen und würde sukzessive an Wirkung und Legitimität verlieren. Die Polizei ist eine Behörde mit grosser Wirkungsfähigkeit, die in der Bevölkerung viel Vertrauen genießt. Die Organisation antizipiert Anpassungserfordernisse effizient und findet zeitnah geeignete Antworten dafür. Sie muss jedoch in schwierigen kulturellen, politischen und gesellschaftlichen Spannungsfeldern agieren. Auch die Eigenschaften, die einem Polizeikorps, respektive dem Charakter der Polizei und ihrem Auftrag innewohnen, sind durchaus geeignet, die Veränderungsfähigkeit zu schmälern. Bei ihrem Handeln muss die Polizei stets besonders sorgfältig, gewissenhaft und vorbildlich sein. Um dennoch genügend flexibel und wandlungsbereit zu sein, muss sie die Einflussfaktoren für ihre Veränderungsfähigkeit kennen und aktiv beeinflussen.

Methode und Vorgehen

Einflussfaktoren, welche die Veränderungsfähigkeit einer Organisation beeinflussen, lassen sich grundsätzlich aus der Fachliteratur ableiten. Um jedoch Einflussfaktoren mit besonderer Relevanz abgrenzen zu können, muss deren Wirksamkeit in Korrelation zu spezifischen, kulturellen Charakteristiken der Organisation beurteilt werden.

Sind besonders relevante Einflussfaktoren einmal identifiziert, kann ihr Ist-Zustand in der Organisation beurteilt werden. Stärken und Schwächen sowie Optimierungsbedarfe in der Veränderungsfähigkeit der Organisation lassen sich so erheben und analysieren. Für diese Erhebung hat sich ein zweistufiges Verfahren als effektiv erwiesen. Zuerst wird die Ausprägung der relevanten Einflussfaktoren im Rahmen einer quantitativen Erhebung eingeschätzt. Gestützt auf diese Resultate werden die Stärken und Schwächen in der Veränderungsfähigkeit anschliessend in einer qualitativen Erhebung erfasst. Im Ergebnis sind Optimierungsbedarfe feststellbar, für die in ähnlichen Organisationen Good-Practice-Lösungsansätze abgefragt werden können. Aus einer Zusammenführung von internen Optimierungsbedarfen und externen Lösungsansätzen sind schliesslich Handlungsfelder und Empfehlungen für die Optimierung der Veränderungsfähigkeit im Korps ableitbar.

Fazit

Trotz aufgabenbedingt besonderen und hemmenden Rahmenbedingungen können Faktoren identifiziert und untersucht werden, deren Optimierung zu einer erhöhten Veränderungsfähigkeit bei der Polizei beitragen. Optimierungsbedarfe sind feststellbar und Empfehlungen zur Optimierung können erarbeitet werden.



Raphael Paul Niederhauser
raphael.p.niederhauser@
bluewin.ch



Methoden und Vorgehen