



Kurzporträt

Polizei Niedersachsen

Lavesallee 6, 30169 Hannover



Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 31.05.2014 bestätigt.

Die Polizei Niedersachsen umfasst die sechs Polizeidirektionen Braunschweig, Göttingen, Hannover, Lüneburg, Oldenburg und Osnabrück mit ihren zugeordneten Dienststellen, die Zentrale Polizeidirektion, das Landeskriminalamt Niedersachsen und die Polizeiakademie Niedersachsen.

Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 24000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Der Frauenanteil liegt bei ca. 30 Prozent. Etwa 11 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in Teilzeit, davon sind fast 88 Prozent weiblich.

Ziel der Re-Auditierung

Um zukünftig die Handlungsfähigkeit der Polizei zu gewährleisten und gleichzeitig die Vielfalt der Lebenssituationen der Polizeibeschäftigten zu berücksichtigen, bedarf es vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und einer sich verändernden Personalstruktur einer weitgehenden Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen und einer nachhaltigen Verankerung der familienbewussten Personalpolitik in der Polizei Niedersachsen.

Ziel der Konsolidierung ist es daher, das gemeinsame Grundverständnis für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie fortzuentwickeln, Normalität sowie einen selbstverständlichen und strukturellen Umgang mit Vereinbarkeitsfragen innerhalb der Organisation zu erzeugen und auszubauen.

Führungskräfte haben in diesem Kontext eine Schlüsselposition, denn es geht um Einstellungen und Haltungen, die die Organisationskultur in der Polizei entscheidend beeinflussen.

Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- Entwicklung eines Leitfadens zur kreativen Gestaltung der organisatorischen Rahmenbedingungen für das Arbeiten in Teilzeit
- Entwicklung eines Rahmenkonzepts zum Führen in Teilzeit
- Förderung der Akzeptanz von Teilzeit als gleichwertige Arbeitsform und Durchführung einer Kampagne "So geht es... Erfolgreiche Beispiele für Teilzeitarbeit in der Polizei Niedersachsen"
- Entwicklung eines Pflegewegweisers zur Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben
- Entwicklung eines Analyseinstruments zur Identifizierung von belasteten Wochenenden

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Aufzeigen von organisatorischen Handlungsmöglichkeiten für den Umgang mit Vereinbarkeitsanforderungen
- Entwicklung eines Leitbilds zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ("Goldene Regeln")
- Überprüfung bestehender Personalentwicklungsinstrumente und -maßnahmen hinsichtlich ihrer Vereinbarkeitskompatibilität und ggf. Entwicklung passender Modelle
- Überprüfung und Weiterentwicklung der Vereinbarkeitsverträglichkeit von Führungsfunktionen, insbesondere bei der Wahrnehmung in Teilzeit
- Unterstützung der Führungskräfte hinsichtlich eines familienbewussten Führungsstils

Stand: 31. Mai 2014