



Zertifikat seit 2008  
audit berufundfamilie

# Kurzporträt 2020

## Polizei Niedersachsen

Lavesallee 6, 30169 Hannover

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 30.09.2020 bestätigt.

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

Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 27000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Der Frauenanteil liegt bei ca. 36 Prozent.

### Ziel der Re-Auditierung

Um zukünftig die Handlungsfähigkeit der Polizei Niedersachsen zu gewährleisten und gleichzeitig die Vielfalt der Lebenssituationen der Polizeibeschäftigten zu berücksichtigen, bedarf es einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen sowie einer nachhaltigen Verankerung von familienbewusster Personalpolitik.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels sowie einer sich verändernden Personalstruktur soll das gemeinsame Grundverständnis für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter fortentwickelt werden, um einen selbstverständlichen Umgang mit Vereinbarkeitsfragen innerhalb der Organisation zu erreichen. Die Führungskräfte haben in diesem Kontext eine Schlüsselposition inne, denn es geht um Einstellungen und Haltungen, die die Organisationskultur in der Polizei entscheidend beeinflussen. Diese Themen stehen im Mittelpunkt der weiteren Arbeit.

### Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- Unterstützung bei der Nutzung der bestehenden Angebote: Zusammenstellung von Beispielen guter Praxis, dezidierte Angebote zur Unterstützung bei der Umsetzung
- Weiterentwicklung der Flexibilität in der Organisation durch Analyse der „best practice“-Beispiele im Hinblick auf die organisatorische Flexibilität („innovative“ Modelle) und entsprechende Kommunikation
- Ausbau der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Führung und Familie/Privatleben, u. a. durch die Darstellung der vorhandenen Möglichkeiten und der Analyse der (weiteren) Handlungsmöglichkeiten bzw. Handlungsnotwendigkeiten
- Bereitstellung von zielgruppenspezifischen Informationsmaterialien für alle Mitarbeitenden und deren regelmäßige Aktualisierung
- Ermutigung der Mitarbeitenden, die bestehenden Konzepte zu nutzen
- Initiierung neuer Projekte, u. a. zum Führen und Arbeiten in Teilzeit, inkl. begleitender Kommunikation

### Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Erarbeitung eines Landesrahmenkonzeptes zur Personal- und Führungskräfteentwicklung
- Nutzung der während der Corona-Pandemie gewonnenen Erkenntnisse und Möglichkeiten hinsichtlich der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort
- (Weiter-)Entwicklung bestehender Projekte zur Flexibilisierung von (Schicht-)Dienstmodellen, inkl. begleitender Kommunikation
- Intensivierung/Ausweitung des sog. Jobsharings
- Aufnahme des sog. „mobile Working“ in entsprechende Dienstvereinbarungen und Verfügungen
- Weiterentwicklung von Fortbildungsangeboten in Teilzeit
- Förderung der Akzeptanz des Themenkomplexes „Pflege von Angehörigen“

Stand: 30. September 2020