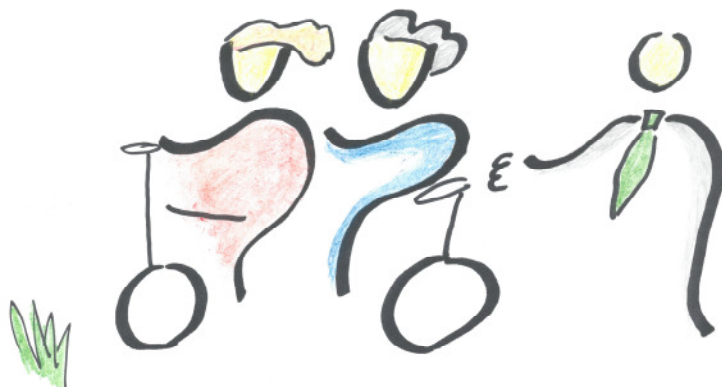


Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport  
Landespolizeipräsidium  
Referat 25 (Personal)

# Landeskonzzept Mentoring



Stand: September 2014

## Landeskonzept Mentoring

### 1. Einführung

- 1.1 Allgemeines
- 1.2 Grundsätze des Landeskonzepts
- 1.3 Begriffsdefinition Mentoring
- 1.4 Ziele des Mentoring-Programms in der Polizei

### 2. Ablauf und Durchführung des Mentoring-Programms

- 2.1 Grundsätzliches
- 2.2 Vorgeschaltete Maßnahmen
- 2.3 Zugangsvoraussetzungen zum Mentoring-Programm
- 2.4 Auswahl der Mentees
- 2.5 Auswahl der Mentorinnen und Mentoren
- 2.6 Platzverteilung
- 2.7 Zusammenstellung des Tandems
- 2.8 Inhaltliche Durchführung
  - 2.8.1 Programminhalte
  - 2.8.2 Kompetenzerweiterung durch besondere Aufträge
  - 2.8.3 Abschluss- und Perspektivgespräch

### 3. Aufgaben und Zuständigkeiten

- 3.1 Vorgesetzte
- 3.2 Polizeibehörden
- 3.3 Polizeiakademie Niedersachsen
- 3.4 Koordinierungsgruppe Mentoring
- 3.5 Landespolizeipräsidium

### 4. Begleitende Maßnahmen

- 4.1 Öffentlichkeitsarbeit
- 4.2 Evaluation

### 5. Haushaltsmittel

#### **Anlagen:**

- Anlage 1: Bewerbungsbogen Mentee
- Anlage 2: Bewerbungsbogen Mentoren / Mentorinnen
- Anlage 3: Auswertungsbogen für die Evaluation eines Programmdurchlaufs nach Ablauf von 2 Jahren – Erhebung zur beruflichen Entwicklung von Teilnehmerinnen des Mentoring-Durchlaufs

## **1. Einführung**

### **1.1 Allgemeines**

Frauen in der Polizei sind in Niedersachsen mittlerweile ein gewohntes Bild. Sie sind in allen Bereichen – wenn auch unterschiedlich stark – vertreten. Mit einem prozentualen Frauenanteil von rund 40 % spiegelt sich diese Entwicklung auch in den Einstellungszahlen der vergangenen Jahre wider.

Trotzdem bleibt festzustellen, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Polizei noch nicht erreicht ist: Die Personalstrukturdaten belegen, dass der Anteil von Frauen in der Polizei geringer ist, je höher die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe ist, und somit Frauen in Führungsfunktionen der Polizei Niedersachsen unterrepräsentiert sind.

Aus diesem Grund wurden die Themen Frauenförderung und Chancengleichheit in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus genommen und haben im Kontext mit den Herausforderungen des demografischen Wandels und der Bedeutung von Diversity-Management auf allen Hierarchieebenen der Polizei Eingang gefunden.

Das 1999 erstmals als Pilotprojekt in der niedersächsischen Polizei durchgeführte und anschließend für Frauen zugängliche Mentoring-Programm hat sich in den vergangenen Jahren etabliert und ist zu einem nicht mehr wegzudenkenden Baustein in der Personalentwicklung der Polizei Niedersachsen geworden. Es soll Hemmnissen in der beruflichen Entwicklung von Frauen entgegenwirken und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen beitragen.

Das Mentoring- Programm wurde bereits mehrmals evaluiert. Die im Rahmen der Evaluation gewonnenen Erkenntnisse sind fortlaufend in die Optimierung des Programms eingeflossen.

Die Polizei betrachtet Mentoring als ein effektives Instrument der Personalentwicklung. Es ermöglicht den Frauen, individuelle Kompetenzen zu erweitern und zu zeigen sowie der Organisation, diese entsprechend zu nutzen.

### **1.2 Grundsätze des Landeskonzepts**

Das Landeskonzept dient als Handlungsanleitung für die Polizeibehörden und die Polizeiakademie, definiert Standards zum Ablauf und zur Durchführung des Programms und enthält Regelungen zu Aufgaben und Zuständigkeiten, die eine landesweit einheitliche Verfahrensweise sicherstellen. Eine zentrale Koordinierung und Begleitung des Programms wird durch die Geschäftsstelle Mentoring bei der Polizeiakademie Niedersachsen wahrgenommen und soll den Polizeibehörden die Umsetzung des Programms erleichtern.

### **1.3 Begriffsdefinition „Mentoring“**

Erfahrene Führungskräfte unterstützen qualifizierte Mitarbeiterinnen bei ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung, indem sie sie über einen begrenzten Zeitraum beraten und begleiten.

### **1.4 Ziele des Mentoring-Programms in der Polizei**

Mentoring trägt zur Gleichstellung von Frauen in der Polizei bei. Chancengleichheit herzustellen, Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen abzubauen und die berufliche Weiterentwicklung und den beruflichen Aufstieg von Frauen in allen Bereichen der Polizei zu fördern, ist Ziel des Mentoring-Programms.

Durch die Teilnahme am Mentoring-Programm sollen Frauen ihre berufliche Situation reflektieren und ihre beruflichen Ziele definieren. Die Teilnehmerinnen des Mentoring-Programms (Mentees) sollen sich ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten nicht nur bewusst werden, sondern Methoden entwickeln, diese auch zielführend und erfolgreich einzusetzen. Dadurch sollen sie ermutigt werden, berufliche Entwicklungsschritte anzustreben bzw. sich für erste Führungsfunktionen zu bewerben.

Alle bisher durchgeführten Evaluationen haben ergeben, dass Mentoring die Persönlichkeitsentwicklung fördert. Das wiederum wirkt sich unterstützend bei der beruflichen Weiterentwicklung aus. Mentoring dient ferner dem Aufbau von Netzwerken, die ebenso für die berufliche Entwicklung förderlich sind.

Führungskräfte (Mentorinnen und Mentoren) sollen ihre Mentee während des Mentoring-Durchlaufs bei der Weiterentwicklung ihrer persönlichen Stärken und Potentiale beraten und dabei helfen, realistische berufliche Ziele zu formulieren und Strategien zu entwickeln, diese umzusetzen. Die Mentorinnen und Mentoren eröffnen Einblicke in den Führungsalltag und ermöglichen ein Kennenlernen der Organisation als Ganzes.

In der Zusammenarbeit mit der Mentee hat die Führungskraft die Chance, ihren eigenen Führungsstil zu reflektieren. Indem sie die Mentees aktiv unterstützt, wächst die Kenntnis über Hemmnisse und Hürden beim beruflichen Aufstieg von Frauen in der Organisation. Das Programm soll damit die Führungsebene sensibilisieren und zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit von Frauen innerhalb der Organisation beitragen.

## **2. Ablauf und Durchführung des Mentoring-Programms**

### **2.1 Grundsätzliches**

Solange Frauen in Führungspositionen der Polizei unterrepräsentiert sind, richtet sich Mentoring ausschließlich an Frauen.

In der Regel finden pro Jahr zwei Programmdurchläufe, beginnend im Frühjahr und Herbst, statt. Ein Durchlauf dauert ca. ein Jahr. Die Zielgruppengenauigkeit bei der Auswahl der Programmteilnehmer ist maßgeblich für den Erfolg des Mentoring.

Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen sollten erst nach Abschluss des Mentoring-Programms erfolgen.

### **2.2 Vorgeschaltete Maßnahmen**

Die Polizeibehörden und die Polizeiakademie sollen über geeignete Kommunikations- und Informationswege sicherstellen, dass alle die Zielgruppe betreffenden Frauen (siehe 2.3) die landesweite Ausschreibung zum jeweils aktuellen Mentoring-Durchlauf erhalten. In diesem Zusammenhang ist insbesondere darauf zu achten, dass auch Frauen des Verwaltungs- und Tarifbereichs als potentielle Teilnehmerinnen einbezogen werden und über Funktionsträger/innen (z.B. Personalverantwortliche, PR, GB etc.) gezielt angesprochen und zur Teilnahme motiviert werden.

Die Polizeibehörden und die Polizeiakademie fordern die Frauen auf, sich für diese personalentwicklerische Maßnahme zu bewerben und beraten die Bewerberinnen hinsichtlich der mit dem Programm verbundenen Entwicklungsmöglichkeiten. Von besonderer Bedeutung ist, dass die Vorgesetzten von den Ausschreibungen Kenntnis erhalten und diese wiederum geeignete Mitarbeiterinnen ihrer Organisationseinheit, die mittelfristig die Übernahme einer Führungsfunktion anstreben, ansprechen und zu einer Bewerbung anregen.

Für die Teilnahme am Mentoring-Programm ist ein Bewerbungsbogen (Anlage 1) auszufüllen. Der Bewerbungsbogen ist mit einer Stellungnahme der/des unmittelbaren Vorgesetzten zu versehen und für das weitere Auswahlverfahren auf dem Dienstweg an die Polizeibehörde/Polizeiakademie zu übermitteln. Als unmittelbare Vorgesetzte werden die Personen bezeichnet, die die tatsächliche Dienst- und Fachaufsicht ausüben.

Voraussetzung für die Bewerbung ist die Teilnahme am Seminar „Analyse der persönlichen Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten“. Die Teilnahme am Seminar muss grundsätzlich zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits stattgefunden haben. Ein Anspruch auf die Teilnahme am Mentoring-Programm lässt sich daraus nicht ableiten.

Interessierte Führungskräfte füllen ebenfalls einen Bewerbungsbogen (Anlage 2) aus und leiten diesen an ihre Behörde/die Polizeiakademie weiter. Die Behörde teilt der Geschäftsstelle Mentoring anschließend mit, wer als Mentorin/Mentor in den Mentorinnen- bzw. Mentoren-Pool aufgenommen werden soll und übersendet der Geschäftsstelle den Bewerbungsbogen.

### **2.3 Zugangsvoraussetzungen zum Mentoring**

Zielgruppe für das Mentoring- Programm sind alle

- Frauen der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt des Polizeivollzugs- und Polizeiverwaltungsdienstes in den Besoldungsgruppen bis einschließlich A 10 sowie
- weiblichen Tarifbeschäftigten, die über den Angestelltenlehrgang I bzw. Verwaltungslehrgang I oder eine vergleichbare Qualifikation (z.B. Berufsausbildung, berufsspezifische Qualifikationen) verfügen.

Aus dieser Zielgruppe sind alle Frauen bewerbungsfähig, die

- ihre berufliche Situation reflektieren wollen,
- sich berufliche Entwicklungsziele setzen wollen oder bereits gesetzt haben,
- sich beruflich weiterentwickeln wollen und mittelfristig die Übernahme von Führungsverantwortung anstreben,
- mindestens 4 Jahre Berufserfahrung haben (ohne Ausbildungszeiten, jedoch können außerhalb der Polizei erworbene berufliche Erfahrungen berücksichtigt werden) und
- am Seminar „Analyse der persönlichen Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten“ teilgenommen haben.

Ausdrücklich angesprochen sind dienst erfahrene Frauen und Frauen, die sich während oder nach einer Familienphase „neu“ orientieren wollen.

Nicht für das Mentoring-Programm vorzusehen sind die Frauen, die

- bereits Dienstposten mit Führungsaufgaben in der Polizei wahrnehmen oder wahrgenommen haben oder
- sich bereits in konkreten Fördermaßnahmen und Personalentwicklungsmaßnahmen der Polizeibehörde/der Polizeiakademie befinden bzw. zeitnah hierfür vorgesehen sind.

Über Ausnahmen von den allgemeinen Zugangsvoraussetzungen entscheidet die Koordinierungsgruppe Mentoring.

## **2.4 Auswahl der Mentees**

Die Auswahl der Mentees erfolgt auf der Grundlage eines an den Zielen des Mentoring-Programms ausgerichteten strukturierten Auswahlgesprächs, mit Hilfe dessen das Entwicklungspotential der Bewerberinnen festgestellt werden soll. In diesem Zusammenhang sollen insbesondere folgende Aspekte thematisiert werden:

- Motivation
- persönliche und fachliche Kompetenz
- Bereitschaft zur Übernahme von Führungsverantwortung

Anschließend melden die Polizeibehörden/Polizeiakademie in einer Gesamtrangfolgeliste die ausgewählten Mentees mit dem Bewerbungsbogen an die Geschäftsstelle Mentoring.

Ebenso übersenden die Polizeibehörden/Polizeiakademie der Geschäftsstelle Mentoring die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen differenziert nach Beschäftigungsgruppen.

## **2.5 Auswahl der Mentorinnen und Mentoren**

Interessierte Führungskräfte aus dem Vollzugs-, Verwaltungs- und Tarifbereich bewerben sich für die Aufnahme in den Mentorinnen- und Mentoren-Pool. Hierfür vorgesehen sind alle Führungskräfte ab der Besoldungsgruppe A 13 und vergleichbare Tarifbeschäftigte. Ebenso kommen Führungskräfte ab der Besoldungsgruppe A 12 in Betracht, sofern ihnen eine Dienstzweigeleitung obliegt. Aufgrund der besonderen Vorbildfunktion werden Bewerbungen von Frauen bevorzugt.

Als notwendig für eine Auswahl als Mentorin oder Mentor werden eine mehrjährige und hinreichend aktuelle Führungserfahrung und Kompetenzen in den Themenfeldern Frauenförderung und Chancengleichheit angesehen. Die gemeldeten Mentorinnen und Mentoren erhalten vor ihrem erstmaligen Einsatz eine Genderqualifizierung.

Wünschenswert sind Erfahrungen in der Personalentwicklung sowie umfassende Kenntnisse der polizeilichen Strukturen und Abläufe sowie Netzwerke und soziale Kompetenz. Die Bereitschaft, Zeit und Engagement einzubringen wird vorausgesetzt.

Die Auswahl für den Mentorinnen- und Mentoren-Pool erfolgt durch die Polizeibehörden/Polizeiakademie.

## **2.6 Platzverteilung**

Die Anzahl der zu besetzenden Plätze pro Polizeibehörde/Polizeiakademie wird von der Geschäftsstelle in Abstimmung mit der Koordinierungsgruppe Mentoring festgelegt. Die Verteilung der Plätze auf die Polizeibehörden/Polizeiakademie orientiert sich insbesondere an dem jeweiligen Anteil der Frauen in den Polizeibehörden/der Polizeiakademie.

Die Geschäftsstelle und die Koordinierungsgruppe achten auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Vollzugs-, Verwaltungs- und Tarifpersonal. Die Behörden/Polizeiakademie melden hierfür eine Gesamtrangfolgeliste an die Geschäftsstelle Mentoring. Die Polizeiakademie ist für einen gerechten Ausgleich unter den Behörden/der Polizeiakademie zuständig.

Pro Mentoring-Durchlauf ist im Bedarfsfall ein Platz zusätzlich gesondert an eine geeignete Verwaltungsbeamtin oder Tarifbeschäftigte zu vergeben, soweit diese nicht über das Behördenranking Berücksichtigung finden konnte.

## **2.7 Zusammenstellung der Tandems**

Mentee und Mentorin/Mentor bilden gemeinsam ein Tandem. Die Anzahl der Tandems wird pro Mentoring-Durchlauf grundsätzlich auf 16 begrenzt. Gemäß 2.6 – letzter Absatz ist ggf. ein zusätzlicher Platz für eine Verwaltungsbeamtin oder eine Tarifbeschäftigte vorzusehen.

Der berufliche Hintergrund und die Vorstellung der Mentee hinsichtlich ihres beruflichen Ziels werden bei der Auswahl der Mentorin bzw. des Mentors berücksichtigt. Dadurch soll eine an dem Ziel der Mentee orientierte Beratung und Begleitung ermöglicht werden.

Auf Grundlage der durch die Polizeibehörde/Polizeiakademie gemeldeten Mentees, deren beruflichen Entwicklungszielen, der im Pool befindlichen Mentorinnen und Mentoren und der Anregungen der Behörden/Polizeiakademie unterbreitet die Geschäftsstelle Mentoring einen Vorschlag zur Tandemzusammenstellung, über den die Koordinierungsgruppe berät und abstimmt.

Die Tandemzusammenstellung kann sowohl behördenintern als auch behördenübergreifend erfolgen. Bei einem behördeninternen Tandem sollen Mentorinnen/Mentoren und Mentees keine unmittelbaren dienstlichen Berührungspunkte haben. So dürfen Tandems z.B. nur inspektionsübergreifend zusammengestellt werden. Beim LKA, der PA und der ZPD gilt dies entsprechend (z.B. nur abteilungsübergreifend). Bei behördenübergreifenden Tandems ist sicherzustellen, dass die räumliche Distanz zwischen den Dienstorten nicht zu groß ist.

Nach Festlegung der Tandems durch die Koordinierungsgruppe Mentoring und den erforderlichen Beteiligungen erfolgt die Information an die Polizeibehörden/Polizeiakademie. Diese benachrichtigen die ausgewählten Mentees und Mentorinnen bzw. Mentoren.

## **2.8 Inhaltliche Durchführung**

Für eine erfolgreiche Durchführung des Mentoring-Programms ist es erforderlich, dass die Mentees, die direkten Vorgesetzten und die Mentorinnen bzw. Mentoren sachorientiert, vertrauensvoll und konstruktiv zusammenwirken. Die Beziehung im Tandem beruht auf Verschwiegenheit.

Während eines Mentoring-Durchlaufs werden alle Beteiligten durch Workshops und Seminare begleitet bzw. qualifiziert, wobei der Schwerpunkt deutlich bei den Mentees liegt.

Mentee, Mentorin/Mentor und Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter planen zu Beginn des Mentoring-Programms, welche Einblicke die Mentee in Abläufe und Funktionsweisen der Führungsebenen der Polizei erhalten soll, welche Aufgaben die Mentee übernehmen kann, um ihre Kompetenz zu zeigen und welche Kompetenzerweiterungen und Erfahrungen hilfreich sein könnten.

Entsprechend orientieren sich die Veranstaltungen inhaltlich daran, was die Mentees benötigen, um den Mentoring-Prozess im Sinne der Zielerreichung – Erhöhung des Frauenanteils in Führung – erfolgreich zu absolvieren. Mentorinnen und Mentoren sowie Vorgesetzte sind entsprechend zu qualifizieren.

Pro Durchlauf übernimmt eine Behörde bzw. die Polizeiakademie die Patenschaft. Dies beinhaltet die Begleitung des Programms und die maßgebliche Mitwirkung bei der Abschlussveranstaltung.

### **2.8.1 Programminhalte**

Ein Mentoring-Durchlauf beinhaltet folgende Bausteine:

- Gemeinsames Einführungsseminar für Mentees, Mentorinnen/Mentoren und Vorgesetzte (1 Tag)
- Einführung in den Mentoring-Prozess und Planung (für Mentees) (1 Tag)
- Seminar: Selbstverständnis einer Führungskraft für Mentees (3 Tage)
- Gemeinsame Prozessbegleitung für Mentees und Mentorinnen/Mentoren (2 Tage)
- Prozessbegleitung für Vorgesetzte und Mentees (1 Tag)
- Seminar: „Selbstmanagement, Selbstreflexion und Umgang mit Widerständen“ für Mentees (2 Tage)
- themenbezogene Veranstaltung mit allen Prozessbeteiligten, z.B. zum Thema Führung (1 Tag)
- Prozessbegleitung für Mentees (2 Tage)
- Abschlussveranstaltung für Mentees, Mentorinnen/Mentoren, Vorgesetzte und Gäste (1 Tag)
- Reflexion für Mentees 6 Monate nach Beendigung des Programms (1 Tag)

### **2.8.2 Kompetenzerweiterung durch besondere Aufträge**

Die Mentee übernimmt während des Programms die Bearbeitung kleinerer Arbeitsaufträge, durch die sie Einblicke in den Führungsalltag erlangt und damit ihre Kompetenzen im Hinblick auf eine erste Führungsfunktion erweitern kann. Diese können je nach aktuellem Bedarf unterschiedliche inhaltliche Ausrichtungen haben. Denkbar sind z.B.:

- die Bearbeitung von (Teil-)Aufträgen aus aktuellen Projekten, Arbeitsgruppen und Fachkreisen der Dienststelle,
- geschäftsführende Tätigkeiten,
- die Ausrichtung und Vorbereitung von Fachtagungen und besonderen Ereignissen der Dienststelle (z.B. Gesundheitstag, Präventionstag, Tag der offenen Tür, etc.) mit ggf. anschließender Dokumentation,
- Erarbeitung einer Präsentation zu aktuellen Themen und Inhalten und Vorstellung im Rahmen von Gremien und (Führungskräfte-)Besprechungen.

Die Arbeitsaufträge orientieren sich an dem beruflichen Ziel der Mentee und sind mit der Mentee, der/dem Mentorin/Mentor und der Dienststelle gemeinsam und einvernehmlich abzustimmen.

Die Mentees berichten im Rahmen der Abschlussveranstaltung über ihre Erfahrungen.

### **2.8.3 Abschluss- und Perspektivgespräch**

Am Ende des Mentoring-Prozesses ist mit der Mentee, der/dem unmittelbaren Vorgesetzten und der Inspektionsleitung (bei LKA, PA, ZPD entsprechende Ebene) ein Abschluss- und Perspektivgespräch hinsichtlich weiterer Entwicklungsschritte zu führen. Die Initiative für das Gespräch soll von der Mentee ausgehen.



Optional kann die Dezernatsleitung Personal oder eine Vertretung des Personaldezernats an dem Gespräch teilnehmen. Bei Nichtteilnahme am Gespräch ist die Dezernatsleitung Personal über das Gesprächsergebnis zu informieren.

Intention dieses Gespräches ist es, zu prüfen, ob unter Berücksichtigung der zeitlichen und sonstigen Rahmenbedingungen eine Integration in die behördenspezifischen Personalentwicklungsprogramme erfolgen kann. Ziel ist es, den Mentees nach Beendigung des Programms zukünftig mehr Verantwortung zu übertragen. Um die Voraussetzungen für die weitere berufliche Entwicklung, z.B. hinsichtlich der Verwendungsbreite, zu verbessern, sollen Angebote für weitere PE-Maßnahmen und projektbezogene Aufgaben unterbreitet werden.

### **3. Aufgaben und Zuständigkeiten**

#### **3.1 Vorgesetzte**

Das Erkennen und Fördern von Entwicklungspotentialen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Personalentwicklung ist eine elementare Aufgabe von Vorgesetzten. Frauenförderung ist ein integraler Bestandteil der Personalentwicklung. Nur wenn sich alle Führungskräfte unterstützend in den Prozess der Frauenförderung einbringen, ist das Ziel, den Frauenanteil in Führungsfunktionen zu erhöhen und die Chancengleichheit in allen Bereichen der Polizei herzustellen, zu erreichen.

In diesem Zusammenhang sollen die Vorgesetzten in ihrem Zuständigkeitsbereich umfassend über das Mentoring-Programm informieren, um die Akzeptanz für die Inhalte und Ziele des Mentoring-Programms zu erhöhen.

Den unmittelbaren Vorgesetzten der Mentees kommt im Rahmen der Prozessbegleitung eine wichtige Rolle zu. Sie werden von Beginn an in das Programm eingebunden und nehmen an einigen Bausteinen der Qualifizierung teil. Sie unterstützen und fördern die Mentee bei der Weiterentwicklung der persönlichen Stärken und Potentiale.

Die jeweils unmittelbaren Vorgesetzten der Mentee sind verantwortlich für die

- gezielte Ansprache und Beratung potentieller Mentoring-Teilnehmerinnen,
- Stellungnahme im Rahmen des Bewerbungsverfahrens,
- Planung des individuellen Mentoring-Prozesses gemeinsam mit der Mentee und der Mentorin bzw. dem Mentor und die Unterstützung bei der Umsetzung,
- Begleitung und Unterstützung der Mentee während des Programmdurchlaufs, in dem sie ihren Mitarbeiterinnen ermöglichen, an den Mentoring-Veranstaltungen teilzunehmen und die Mentorin/den Mentor zu Terminen, Einsätzen und Anlässen zu begleiten sowie ihnen Einblicke in Abläufe und Funktionsweisen auf der eigenen Führungsebene geben,
- Dokumentation der Teilnahme am Mentoring im Beurteilungsverfahren (ohne Bewertung!),
- Beratung und Begleitung im Hinblick auf mögliche Perspektiven nach Abschluss des Programms und
- Teilnahme am Abschluss- und Perspektivgespräch.

### **3.2 Polizeibehörden**

Die Polizeibehörden sind zuständig für

- die Steuerung aller Informationen zum Mentoring-Programm,
- die dezentrale Durchführung von Analyseseminaren,
- die Durchführung des Auswahlverfahrens in Form der Auswahlgespräche und die Erstellung von Rangfolgelisten unter Berücksichtigung der Auswahlkriterien,
- die Überprüfung der Dokumentation der Programmteilnahme der Mentee sowie der Mentorinnen/Mentoren in der Personalakte und der Beurteilung,
- die Meldung geeigneter Mentees (Gesamtrangfolgeliste),
- die Meldung geeigneter Führungskräfte für den Mentorinnen- und Mentoren-Pool und
- die weitere Förderung und Übertragung zusätzlicher Verantwortung nach erfolgreicher Teilnahme am Programmdurchlauf im Zusammenwirken mit der Dienststelle (Transfersicherung). Hierzu ist ein Perspektivgespräch (siehe 2.8.3) vorgesehen.

Darüber hinaus ermöglichen die Polizeibehörden/die Polizeiakademie den Mentees im Rahmen einer Hospitation (z.B. im Stab der Behörde/Inspektion) Einblicke in den Aufbau und die Abläufe einer Polizeibehörde.

### **3.3 Polizeiakademie Niedersachsen**

Die Polizeiakademie nimmt die Aufgaben der Geschäftsstelle Mentoring wahr und ist verantwortlich für die zentrale Koordinierung des Mentoring-Programms. Zu den Koordinierungsaufgaben zählen die

- Ausschreibung der einzelnen Programmdurchläufe in gezielter und für potentielle Teilnehmerinnen ansprechender Weise - insbesondere sind durch eine zielgruppenadäquate Formulierung Verwaltungs- und Tarifbeschäftigte sowie erfahrene Mitarbeiterinnen anzusprechen und einzubeziehen,
- Koordinierung des Mentorinnen- und Mentoren-Pools,
- Planung, Vorbereitung und Durchführung der zentralen Programminhalte gemäß Landeskonzept,
- Evaluation unter Mitwirkung der Koordinierungsgruppe Mentoring,
- Vorbereitung, Leitung und Dokumentation der Sitzungen der Koordinierungsgruppe Mentoring,
- Erstellung eines Vorschlags für die Platzverteilung und die Zusammenstellung der Tandems,
- Bereitstellung von Informationsmaterialien (Infobroschüren, Infoblätter, Flyer, pp.),
- Sicherstellung eines einheitlichen Corporate Designs in allen Veröffentlichungen vor dem Hintergrund eines professionellen Marketings des Mentoring-Programms und
- Darstellung des Mentoring-Programms im Intranet der Polizei.

Darüber hinaus nimmt die Polizeiakademie die Aufgaben gem. Ziff. 3.2 für die eigenen Beschäftigten wahr.

### **3.4 Koordinierungsgruppe Mentoring**

Die Koordinierungsgruppe Mentoring

- wirkt im Rahmen der Fortentwicklung des Landeskonzepts bei der stetigen Optimierung des Programms mit,
- garantiert die Beteiligung der Behörden und einen kontinuierlichen und transparenten Prozessablauf,
- wirkt bei der Planung, Prozessbegleitung und Evaluation der Programmdurchläufe mit,
- berät und entscheidet über die Platzverteilung und Zusammenstellung der Tandems,
- achtet auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Vollzugs-, Verwaltungs- und Tarifpersonal und übernimmt in Streitfällen die Funktion einer Schlichtungsstelle und
- wirkt bei der Öffentlichkeitsarbeit mit.

Die Koordinierungsgruppe Mentoring setzt sich aus folgenden Personen zusammen:

- je einer Vertreterin/einem Vertreter der Polizeibehörden/der Polizeiakademie (Dezernatsleiter/in Personal oder ein/e Vertreter/in des Verwaltungs- oder Vollzugsdienstes der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt)
- ein/e Beschäftigte/r mit personalentwicklerischer Qualifikation einer Behörde als Fachberater/in (Landesbeauftragte/r Mentoring)
- einer Vertreterin/einem Vertreter des Landespolizeipräsidiums
- der Gleichstellungsbeauftragten des Landespolizeipräsidiums bzw. einer Vertreterin
- der Polizeiakademie als mit der Durchführung des Programms beauftragten Einrichtung (Geschäftsstelle Mentoring).

Dem Polizeihauptpersonalrat wird die Teilnahme an den Sitzungen freigestellt.

Die Koordinierungsgruppe Mentoring trifft sich anlassbezogen.

### **3.5 Landespolizeipräsidium**

Das Landespolizeipräsidium

- hat die Fachaufsicht über das gesamte Mentoring-Programm,
- schreibt das Mentoring-Programm fort,
- nimmt in beratender Funktion an den Sitzungen der Koordinierungsgruppe teil und
- ist verantwortlich für die formelle personalvertretungsrechtliche Beteiligung beim Polizeihauptpersonalrat und legt die Anzahl der Durchläufe im Jahr in Abstimmung mit der Geschäftsstelle fest.

## **4. Begleitende Maßnahmen**

### **4.1 Öffentlichkeitsarbeit**

Die Verantwortung für eine zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit obliegt den Polizeibehörden und der Polizeiakademie. Die Koordinierungsgruppe Mentoring unterstützt im Zusammenwirken mit der Geschäftsstelle die Öffentlichkeitsarbeit durch anlassbezogene Veröffentlichungen in den polizeiinternen Medien.

### **4.2 Evaluation**

Im Sinne der Nachhaltigkeit wird zwei Jahre nach Abschluss eines Durchlaufs eine Teilevaluation des jeweiligen Programmdurchlaufs durchgeführt und geprüft, welche Entwicklungen bei den Teilnehmerinnen des Mentoring-Programms tatsächlich eingesetzt haben. Dazu werden die Polizeibehörden/Polizeiakademie gebeten, über die Entwicklung der ehemaligen Mentees anhand eines standardisierten Auswertungsbogens (Anlage 4) zu berichten. Über die Ergebnisse werden die Behörden anschließend durch die Geschäftsstelle Mentoring unterrichtet.

Im Abstand von fünf Jahren ist das Programm komplett zu evaluieren (Sicht der Dienststellen und Sicht der Mentees).

Das Landeskonzept Mentoring ist entsprechend den Reflektionen nach den Programmdurchläufen und den Ergebnissen der Evaluationen jeweils anzupassen.

## **5. Haushaltsmittel**

Die erforderlichen Haushaltsmittel für die Durchführung des Mentoring-Programms werden aus dem Budget für Aus- und Fortbildung der Polizeiakademie zur Verfügung gestellt.