POLIZEIDIREKTION
HANNOVER

Horizonte

Personalentwicklung zur Erhöhung des Frauenanteils im Management

© Polizeidirektion Hannover 03/2013

Das Programm Horizonte

- ✓ Sie wollen ihren Frauenanteil im mittleren Management erhöhen
- ✓ Sie wollen ihre Attraktivität als Arbeitgebermarke nach innen und außen steigern
- ✓ Sie wollen die Erfahrungen und Konzepte anderer Unternehmen nutzen
- ✓ Sie wollen frühzeitig Demografiemanagement betreiben

Dann nehmen Sie an Horizonte teil!

Studien belegen, dass der Frauenanteil in der ersten Führungsebene sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst in den letzten 10 Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Dies gilt jedoch nicht in gleichem Maße für Frauen im mittleren Management. Sie sind hier weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Personalverantwortliche wissen, dass sie auf das Potential von hoch qualifizierten Frauen nicht verzichten können. Eine nachhaltige Unternehmensstrategie in Zeiten des demografischen Wandels verlangt Diversität und Gender Mainstreaming, um Chancen auf dem Markt zu erhöhen und die Zukunftsfähigkeit nachhaltig zu stärken. Geschlechtergemischte Führungsteams eröffnen im Management neue Perspektiven und geben der Führungskultur neue Impulse. Eine gezielte Erhöhung des Frauenanteils in der mittleren Managementebene ist notwendig, um bestehende Strukturen zu verändern und gleichstellungspolitisch gut aufgestellt zu sein.

Um diesen Prozess zu beschleunigen und aktiv zu unterstützen, soll der Frauenanteil im Bereich des mittleren Managements in der Polizeidirektion Hannover und deren Partnerunternehmen/-organisationen gezielt erhöht werden. Frauen der ersten Führungsebene mit Potential werden auf dem Weg zur selbstständigen Leitung eines größeren Organisationsbereiches unterstützt. Hierzu ist der Blick über den eigenen Horizont hinaus wichtig und notwendig. Daher wird mit dem Format Cross Mentoring gearbeitet.

Ziele/Anforderungen

Horizonte soll die Aufstiegskompetenz für Frauen in das Management bzw. in polizeiliche Spitzenämter zielorientiert aufbauen und unterstützen.

Das Programm richtet sich an Potentialträgerinnen, die über mehrjährige Berufs- und Führungserfahrung verfügen (im Bereich der öffentlichen Verwaltung mindestens einen nach A 11-13 BBesO bewerteten Dienstposten oder vergleichbaren Arbeitsplatz besitzen). Geeignet sind Frauen, die gute Kenntnisse über das eigene Unternehmen/die eigene Organisation sowie ein repräsentatives Auftreten besitzen. Eine Altersgrenze für Mentees ist nicht festgelegt.

Für Mentees sollen folgende Entwicklungsziele verwirklicht werden:

- Paradigmenwechsel von Personalführungsverantwortung zu veränderten Anforderungen in Management – und Leitungsfunktionen
- Perspektivwechsel und Horizonterweiterung durch Einblicke ins mittlere/höhere Management anderer Institutionen/Organisationen
- Stärkung der Analysefähigkeit und der Organisationsfähigkeit im Rahmen eines Abgleichs mit anderen Unternehmen/Organisationen
- Optimierung mikropolitischer Kompetenzen und Stärkung von Netzwerkkompetenzen
- Orientierung in der eigenen Karriereplanung und Stärkung von Entwicklungszielen

Als Mentorinnen/Mentoren sind Managerinnen und Manager geeignet, die umfangreiche Erfahrungen im Führen von größeren Organisationseinheiten des mittleren und höheren Managements besitzen (im Bereich der öffentlichen Verwaltung Angehörige der 2. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt – ehem. „höherer Dienst“ sind) sowie ehemalige Führungskräfte, deren Ruhestand nicht länger als fünf Kalenderjahre zurückliegt. Sie sollten Freude daran haben, ihr Wissen und ihre Erfahrung einzubringen und die Bereitschaft zeigen, sich mit neuen Fragestellungen auseinanderzusetzen. Sie sollten Frauen - durch ihre Einsichten in macht- und mikropolitische Regeln und Abläufe – auf dem Weg in ein Spitzenamt unterstützen und der Mentee bei Entscheidungen hilfreich zur Seite stehen, ohne dabei selbst zu entscheiden. Sie sollten die Mentee an ihren eigenen Erfahrungen und Handlungsstrategien teilhaben lassen.

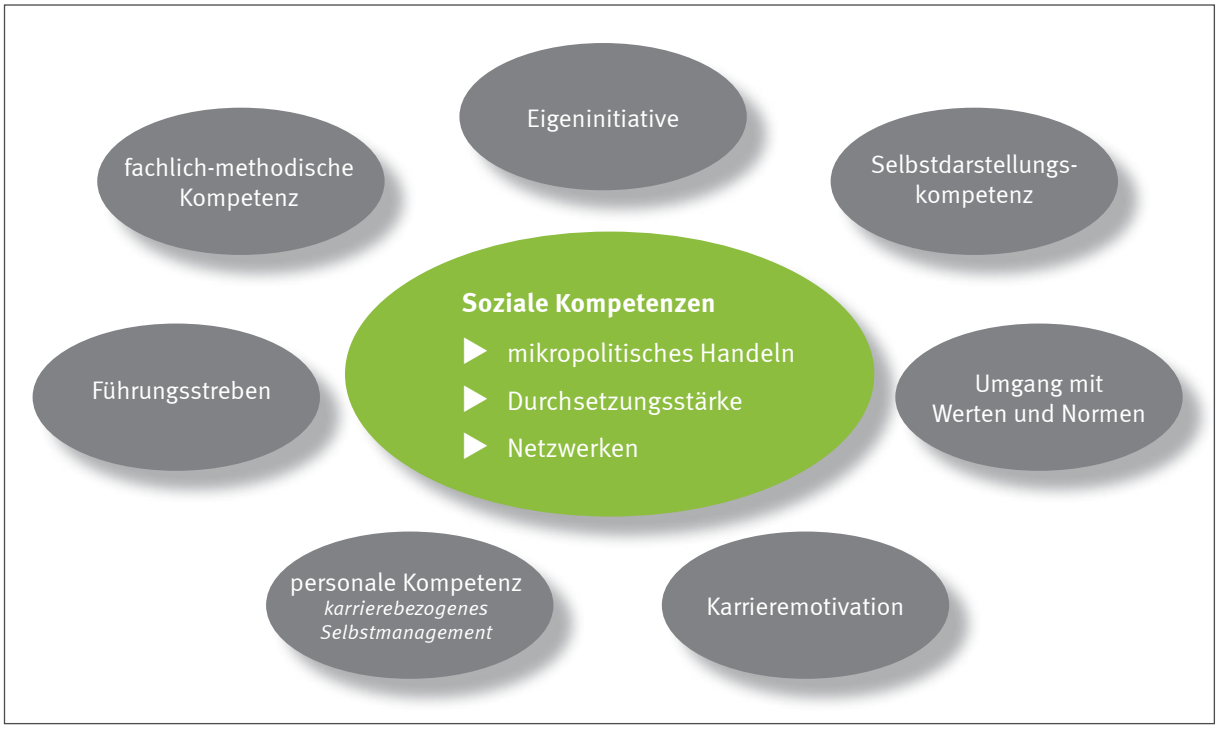
Horizonte bietet den Mentorinnen und Mentoren:

- die Möglichkeit, den eigenen beruflichen Erfahrungsschatz gezielt einzubringen
- Bereicherung des eigenen Führungsverhaltens durch neue Denkansätze und Ideen
- die Gelegenheit zum Einblick in eine andere Unternehmens-/Organisationskultur
- eine Weiterentwicklung der persönlichen Beraterkompetenz

Horizonte eröffnet Sichtweisen und Herangehensweisen für Herausforderungen.

Inhalte/Struktur

Die Universitäten Leipzig und Hamburg haben 2011 in dem Verbundprojekt „Aufstiegskompetenz von Frauen – Entwicklungspotentiale und Hindernisse“ festgestellt, dass folgende Kompetenzen und Eigenschaften den Aufstieg von Frauen in höhere Hierarchieebenen unterstützen und notwendig sind:



Im Fokus des Horizonte- Programms stehen daher die Stärkung von analytischen, strategischen und organisatorischen Kompetenzen, Mikropolitik, der Umgang mit Macht sowie strategische Karriereplanung und Netzwerken.

Zum Einstieg wird mit allen am Programm teilnehmenden Mentees das Kompetenzmess-verfahren DNLA® (**D**iscovery of **N**atural **L**atent **A**bilities) durchgeführt. Mentees erhalten ein Gutachten ihrer überfachlichen beruflichen Kompetenzen und Erfolgspotenziale; somit eine Ist-Stand-Erhebung von Stärken und Schwächen- fokussiert auf erforderliche Leitungs- und Managementkompetenzen. In einem anschließenden Feedbackgespräch durch zertifizierte Gutachter werden Empfehlungen zu Entwicklungszielen der Mentee zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor besprochen. Die teilnehmenden Partnerunternehmen/ -organisationen erhalten eine Unternehmensauswertung des DNLA®- Gutachtens.

In einer Auftaktveranstaltung werden die Mentees und Mentorinnen bzw. Mentoren in ihre Rollen eingeführt und vorbereitet. Sie gibt beiden Partnern Raum, ihre Erwartungen und Wünsche an das Programm miteinander zu besprechen und miteinander ins Gespräch zu kommen.

Basisprogramm	Module	Rahmenprogramm
Auftaktveranstaltung	Aufstiegs- und Beraterkompetenz	Coaching/ kollegiale Beratung
DNLA-Gutachten	Mikropolitik	
Treffen der Tandems	Training aktive Handlungskompetenz	Betriebsbesuche
Prozessbegleitung	Planungs- und Organisationskompetenz	Shadowing
	Strategie/ persönliche Kompetenz	Kaminabende
Abschlussveranstaltung	Evaluation strat. Ausrichtung	Hospitationen

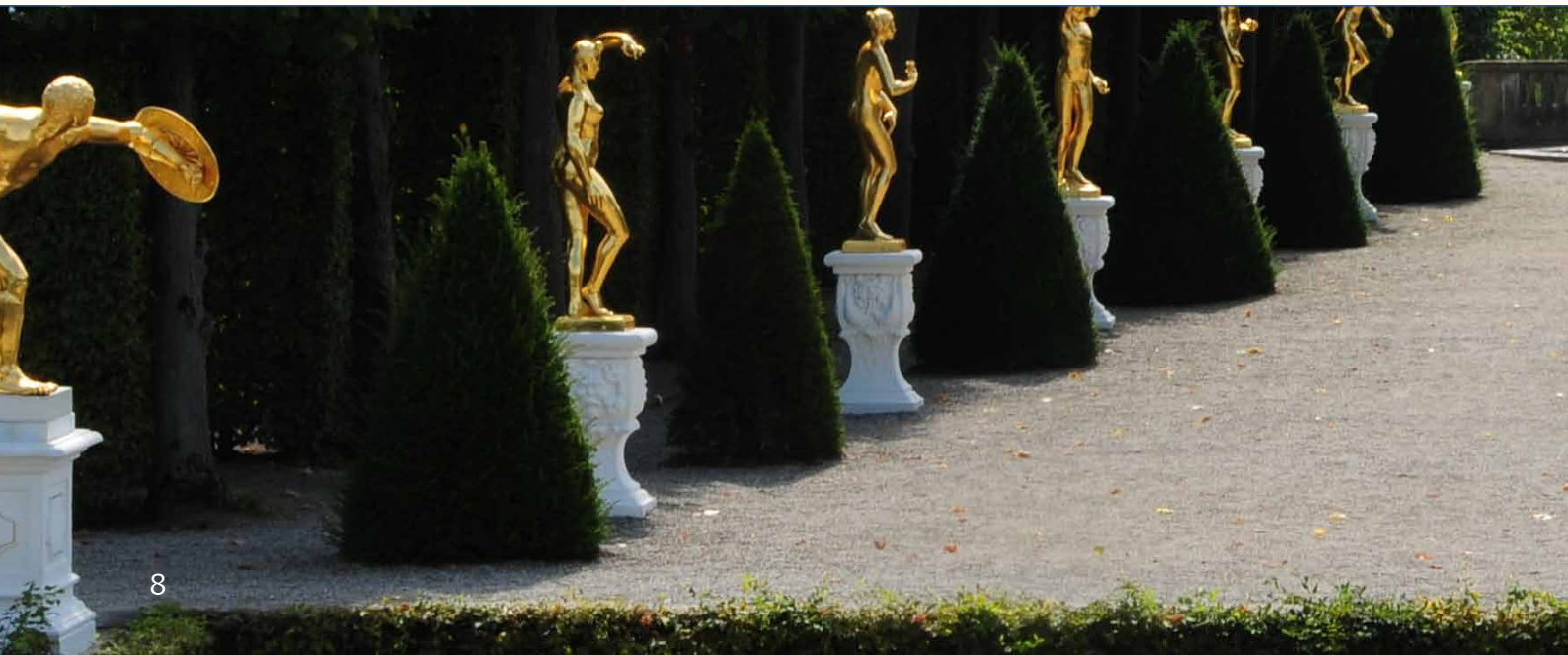
Zentrale Aufgabe
Strategische Ausrichtung des eigenen Organisationsbereiches

Die Mentees werden mit folgenden Fragestellungen konfrontiert: „Wie kann ich Veränderungen gestalten?“, „Wie tickt ein Unternehmen/eine Organisation?“, oder „Wie gehe ich mit Macht um?“.

Die zentrale Aufgabe der Mentees besteht darin, den eigenen Verantwortungsbereich/ Organisationsbereich zu analysieren und strategisch auszurichten. Die Umsetzung wird durch ein professionelles Gruppencoaching bzw. in einer prozessbegleitenden kollegialen Beratung reflektiert.

Die Teilnehmenden planen und organisieren weitere Treffen und Gespräche sowie ggf. Veranstaltungen (z.B. Kaminabende, Kurzhospitationen, Betriebsbesuche) in eigener Verantwortung.

In der Abschlussveranstaltung werden die Ergebnisse der zentralen Aufgabe „strategische Ausrichtung des eigenen Organisationsbereiches“ durch die Mentees präsentiert. Die Veranstaltung dient weiterhin allen Teilnehmenden zur Programmreflexion und Erfahrungsaustausch.



Rahmenbedingungen/Organisation

Interessierte Unternehmen und Organisationen sind bei Horizonte herzlich willkommen!

Sie können sich als Unternehmen/Organisation beteiligen, indem sie eine Mentee sowie eine Mentorin bzw. einen Mentor in das Programm geben. Auch ist es ggf. möglich, dass Sie nur eine Mentee oder eine Mentorin bzw. einen Mentor in das Programm geben.

Die Entsendung einer Mentorin/eines Mentors ist für Sie kostenfrei. Die Entsendung einer Mentee ist kostenpflichtig (Kompetenzmessverfahren und Gutachten DNLA®/entstehende Seminarkosten/Coaching).

Die Polizeidirektion Hannover koordiniert das Programm und hält über eine Ansprechpartnerin kontinuierlich Kontakt zu den beteiligten Partnerunternehmen/-organisationen.

Der Zeitraum für einen Horizontedurchlauf beträgt 12 bis 14 Monate. Das Programm wird evaluiert.

Es sind nur drei Schritte bis zur Teilnahme Ihres Unternehmens:

1. Informationsveranstaltung

   In einer öffentlichen Informationsveranstaltung haben interessierte Unternehmen/ Organisationen die Möglichkeit, das Programm Horizonte detailliert kennen zu lernen und noch offene Fragen zu klären.

2. Entscheidung zur Teilnahme

   Nach Vertragsabschluss benennen Sie eine Ansprechpartnerin bzw. einen Ansprechpartner für den Horizontedurchlauf.

3. Planungsphase

   In Kooperation mit den Partnerunternehmen/-organisationen erfolgt die Auswahl von Mentees und Mentorinnen bzw. Mentoren als auch die Zusammenführung (Matching) der sogenannten „Tandems“.

Mit der Auftaktveranstaltung fällt der offizielle Startschuss für den Programmdurchlauf.

Wir hoffen, Ihr Interesse an Horizonte geweckt zu haben. Sehr gerne gehen wir in einem persönlichen Gespräch auf spezielle Fragen ein.

Kontakt

Polizeidirektion Hannover
Dezernat 13/13.3 (Fortbildung)
E-Mail: horizonte@pd-h.polizei.niedersachsen.de

Frau Marion Dix, Projektleiterin
Tel.: 0511- 109-1361
E-Mail: marion.dix@polizei.niedersachsen.de

Frau Kathrin Priebe, Geschäftsführerin
Tel.: 0511-109-1378
E-Mail: kathrin.priebe@polizei.niedersachsen.de

Impressum

Herausgeber

Polizeidirektion Hannover

Redaktion

Frau Marion Dix, Frau Kathrin Priebe
Dezernat 13/13.3 Fortbildung

Gestaltung

Hülya Koç
Dezernat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Fotos

Copyrightangaben der benutzten Panoramabilder
(in Reihenfolge wie in der Broschüre verwendet):
Panorama_Maschpark_1.jpeg: HMTG
Maschsee Fotograf Udo Segreff.jpeg: Udo Segreff
Königliche Gärten 2.jpg: HMTG
MAH_7057.tif: Herrenhäuser Garten/ Hassan Mahramzadeh
Panorama_grotte_gr_fontainei.jpeg: HMTG = Hannover Marketing und Tourismus GmbH
Das Titelbild und das Schlussbild in der Broschüre sind von (Vertrieb bzw Lizenzgeber): Firma Corbis GmbH.
1 businesswoman with 25 men clones © Stanislas Merlin/cultura/Corbis
Business people forming huddle against white background © WESTEND61/Westend61/Corbis

© Polizeidirektion Hannover 03/2013