

Zukünftige Führungskräfte gesucht!

Der demographische Wandel wird sich in den nächsten Jahren auch in der Kreisverwaltung Ostholstein vollziehen – unter den vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die dann in den Ruhestand gehen werden, befindet sich auch eine Reihe von Fachdienstleiterinnen und Fachdienstleitern. Im Zusammenhang mit der Nachbesetzung dieser Stellen ergeben sich eventuell auch für Sie Fragen, wie

Möchten Sie in dieser Verwaltung weiterkommen?
Reizt es Sie, mehr Verantwortung zu übernehmen?
Sind Sie bereit, in der Zukunft Führungsaufgaben wahrzunehmen?
Können Sie sich vorstellen, Vorgesetzte/r eines Teams zu werden?

Dann sollen Sie gezielt auf Führungsaufgaben vorbereitet werden!
Stellen Sie sich einer Potenzialanalyse, in der Sie Ihre persönlichen, methodischen und Führungskompetenzen zeigen!

Lassen Sie sich durch Teilnahme an der Führungspotenzialanalyse und einer sich bei Erfolg anschließenden Führungsnachwuchsförderung auf kommende Führungsaufgaben vorbereiten.

Auch wenn die erfolgreiche Teilnahme an dem „Nachwuchsförderprogramm“ keine Garantie für die Übertragung von Führungsaufgaben und -verantwortung ist, kann sie sich bei zukünftigen Stellenbesetzungen in den üblichen Auswahlverfahren positiv auswirken.

In Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen (DGP) aus Hannover ist beabsichtigt, bis zu den Herbstferien eine Führungspotenzialanalyse für interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchzuführen:

Für wen ist die Führungspotenzialanalyse gedacht?

- Wer in den nächsten Jahren eine Aufgabe als Fachdienstleiterin bzw. Fachdienstleiter anstrebt und bisher noch keinerlei Führungserfahrung hat, z.B. als Fachgebietsleitung
- Wer künftig Fachgebietsleiterin bzw. Fachgebietsleiter werden möchte

Wer kann an der Führungspotenzialanalyse teilnehmen?

- Beamtinnen und Beamte der Laufbahn Allgemeine Dienste, Laufbahngruppe 2 Erstes Einstiegsamt (früher: gehobener Dienst) in mindestens der Besoldungsgruppe A 10 SHBesO und
- Beschäftigte mit entsprechender Entgeltgruppe

Weitere Voraussetzungen:

- Unbefristetes Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnis zum Kreis Ostholstein,
- Mindestens 6-jährige Berufserfahrung in der Laufbahn bzw. der vergleichbaren Entgeltgruppe,
- Nachweis einer Verwendungsbreite durch die Wahrnehmung unterschiedlicher Aufgabengebiete, die den Anforderungen der Laufbahn bzw. der Entgeltgruppe entsprechen,
- In der letzten Regelbeurteilung Gesamturteil „5 – die Leistungen liegen über den Anforderungen“ oder „4 – die Leistungen entsprechen den Anforderungen uneingeschränkt“ mit dem Zusatz „geeignet für die weitere dienstliche

Verwendung als Führungskraft“. - - - Der Zusatz kann auch nachträglich von Erst- und Zweitbeurteilerin / -beurteiler bescheinigt werden. - - -

Wer führt die Führungspotenzialanalyse durch?

Das Verfahren wird durch die Dipl.-Psychologin Frau Heidrun Thorke von der DGP moderiert und mit fünf Beobachterinnen und Beobachtern (Vertreter/innen von Fachdienstleitungen, Personalrat, GB und Fachgebiet Personal) durchgeführt. Die Beobachterinnen und Beobachter werden in einer vorbereitenden Schulung für die Beobachtungsaufgabe qualifiziert.

Wie ist der geplante Ablauf der Führungspotenzialanalyse?

Der Ablauf gestaltet sich wie folgt:

1. Informationsveranstaltung

Am Montag, den 30.06.2014 findet von 9.00 Uhr bis ca. 11.00 Uhr eine Informationsveranstaltung für alle Interessierten und die Leitungen der Fachbereiche, Fachdienste und Fachgebiete statt, in der gemeinsam mit Frau Thorke von der DGP die Ziele, das Verfahren und der Ablauf der Potenzialanalyse vorgestellt und erläutert werden. Für die Beantwortung von Fragen stehen neben Frau Thorke auch der Fachdienst 0.10, der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung.

2. Orientierungsworkshop

Alle Interessierten haben Gelegenheit, an einem halbtägigen Orientierungsworkshop teilzunehmen, der das gesamte Verfahren offen und transparent darstellt und durch kleine Übungen auf die Führungspotenzialanalyse selbst vorbereitet. Die Teilnahme an diesem Workshop ist Voraussetzung für die Berücksichtigung bei der Führungspotenzialanalyse.

Der Orientierungsworkshop kann als „Führung anfassen, erleben und begreifen“ beschrieben werden. In der Veranstaltung soll vermittelt werden, welche z. T. auch belastenden Anforderungen an Führungskräfte gestellt werden, und gleichzeitig zur Auseinandersetzung mit der Führungsrolle, den Herausforderungen und den eigenen Rollenerwartungen anregen.

Inhalte des Orientierungsworkshops:

- Was bedeutet Führung? – eine theoretische Einführung
- Führungsstil beim Kreis – eine Führungskraft berichtet
- Anforderungen an und Aufgaben von Führungskräften
- Erste „Führungserfahrung“ in Rollenspielen
- Selbsteinschätzung der eigenen (Führungs-) Kompetenzen
- Hinterfragen der eigenen Motivation, Führungskraft zu werden
- Entscheidung zwischen Fach- und Führungskarriere
- Detaillierte Informationen über die Potenzialanalyse

Es werden zwei Orientierungsworkshops am Dienstag 08.07.2014 angeboten von 8.30 Uhr bis 12.00 Uhr und von 13.00 Uhr bis 16.30 Uhr.

Bei Bedarf wird ein weiterer Workshop in der Woche vom 18.-22.08.2014 durchgeführt.

3. Bewerbung und Auswahl der Teilnehmer/innen

Im Anschluss an die Teilnahme am Orientierungsworkshop haben alle teilnehmenden Personen ausreichend Zeit, ihre Motivation vor dem Hintergrund ihrer beruflichen und privaten Lebenssituation sowie ihrer persönlichen Karriereziele zu reflektieren und ihre

Entscheidung für oder gegen eine Teilnahme an der Führungsnachwuchsförderung gründlich abzuwägen. Die Bewerbung um die Teilnahme an einer Potenzialanalyse mit einem aussagekräftigen Motivationsschreiben sollte die bewusste Entscheidung für den Karriereweg „Führung“ nachdrücklich darlegen. Soweit nicht schon geschehen, werden die beschäftigenden Organisationseinheiten ebenfalls gebeten, eine Einschätzung zur Eignung für die Übernahme von Führungsaufgaben abzugeben. Allen Interessierten wird bei Erfüllung der Voraussetzungen die Teilnahme an der Potenzialanalyse ermöglicht. Bewerbungen werden bis zum 25.08.2014 entgegengenommen und sind zu richten an den Fachdienst Personal und Organisation.

4. Durchführung der Potenzialanalyse

Die Führungspotenzialanalyse wird in der 38. Kalenderwoche durchgeführt, somit in der Zeit vom 15. bis 19. September 2014.

In realitätsnahen, kritischen Führungsanforderungssituationen (Bausteine: z.B. Selbstpräsentation, Teamgespräch, Fallstudie, Mitarbeiter-Kritik-Gespräch, Konfliktmoderation, Präsentation) werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beobachtet und ihre (Führungs-) Fähigkeiten mit den im Anforderungsprofil verankerten Kompetenzen verglichen.

In jeder Anforderungssituation wird eine eignungsdiagnostische Prognose anhand konkreter, zuvor schriftlich fixierter Verhaltenserwartungen abgegeben.

Für jedes Kompetenzfeld wird bereits in der moderierten Anforderungsanalyse ein Mindestschwellenwert festgelegt. Die transparent kommunizierten Schwellenwerte sollen verdeutlichen, dass ein Mindestmaß an Führungseignung für eine Teilnahme an einer sich anschließenden Fortbildungsreihe vorhanden sein sollte, aber von niemandem ein „perfektes“ Kompetenzprofil erwartet wird.

Ergebnis der Potenzialanalyse ist ein individuelles Kompetenzprofil für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer mit einem abschließenden Gesamtwert.

In einer abschließenden Ergebnisberatung werden anforderungsbezogene Stärken und Schwächen differenziert beraten, Empfehlungen in Richtung individueller Potenzialentwicklung ausgesprochen und hinsichtlich der festgelegten Schwellenwerte überprüft.

In einem von Frau Thorke, DGP, bis zum 10.10.2014 geführten Feedback-Gespräch bekommt jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer die Möglichkeit einer differenzierten Rückmeldung über das individuelle Stärken-/Schwächen-Profil. Mit dem Vergleich zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung werden individuelle Entwicklungsempfehlungen gegeben – unabhängig von der Teilnahme an der sich anschließenden Fortbildungsreihe.

Für die Ergebnisse sind drei Kategorien vorgesehen, die annähernd wie folgt aussehen:

- Es ist zu erwarten, dass von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter Führungsaufgaben erfolgreich wahrgenommen werden können,
- Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter ist grundsätzlich für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben geeignet – es erscheinen folgende Fördermaßnahmen erforderlich:

- Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter erscheint zurzeit nicht ausreichend geeignet, erfolgreich Führungsaufgaben wahrzunehmen

Wie geht es nach der Führungspotenzialanalyse weiter?

Im Anschluss an die Führungspotenzialanalyse ist beabsichtigt, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine aus Modulen bestehende Fortbildungsreihe durchlaufen, die verteilt über 2 Jahre durchgeführt wird. Themen der Fortbildungsreihe werden z. B. sein:

- Führung – Grundlagen und Führungssituationen,
- Kommunikation,
- Zielvereinbarungen,
- Veränderungsmanagement, Mitarbeiterpotenziale,
- Zeit- und Selbstmanagement,
- Konfliktmanagement,
- Organisations- und Personalentwicklung.

Darüber hinaus sind Sonder- und Vertretungsaufgaben, Projekt- oder Gruppenarbeiten, Hospitation und ähnliches angedacht.