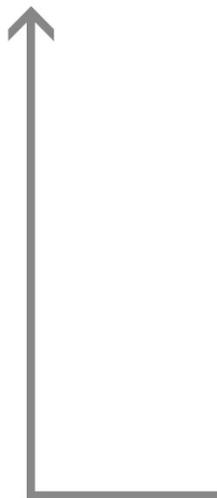


IM WESTEN  
GANZ OBEN



# #interkommunaler Nachwuchsförderkreis 2020

EIN GEMEINSAMES PROJEKT  
DER KOMMUNEN GREVEN, HÖRSTEL, LENCHERICH,  
RHEINE UND STEINFURT ZUSAMMEN MIT DEM  
JOBCENTER UND DEM KREIS STEINFURT



## Agenda

- ❖ Unsere Ausgangslage im Kreis Steinfurt
- ❖ Unser Grundstein „PE-Zirkel“ im Kreis Steinfurt
- ❖ Unsere Zusammenarbeit
- ❖ Unser Weg zum Pilotprojekt
- ❖ Unser Konzept und seine Bausteine
- ❖ Unser gemeinsames Recruiting
- ❖ Unser Auftakt unter Coronabedingungen
- ❖ Unsere Finanzierung



#interkommunaler  
**Nachwuchsförderkreis 2020**

Fragen und  
Anmerkungen gern  
jederzeit ...



## Gründungstreffen PE-Zirkel | Juni 2018

Kreishaus Steinfurt | 15 von 24 Kommunen

### Ergebnisse des ersten Treffens: Gründung PE-Zirkel & Themenspeicher

- Permanenter Zuwachs an Aufgaben | quantitativ und qualitativ
- Zunehmende Fluktuation | Wechselbereitschaft in allen Berufsgruppen
- Perspektivmangel für Nachwuchskräfte | Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten
- Qualifizierungswünsche der Nachwuchskräfte
- Umgang mit Masterstudiengängen u.a. (akademischen) Qualifizierungen
- Konkurrierende Stellenbewertungen
- „Ungesunde“ Altersstrukturen
- Aufbau Wissensmanagement / Einarbeitungskonzepte
- Herausforderung „Gesundheitsmanagement“
- Mangelnde Personalressourcen in der Personalentwicklung
- Die notwendige digitale Transformation
- Führungskräfteentwicklung / Nachwuchsführungskräfteentwicklung



## Gründungstreffen | Juni 2018

Kreishaus Steinfurt | 15 von 24 Kommunen

#interkommunaler  
Nachwuchsförderkreis 2020

### Ziele der künftigen Zusammenarbeit:

- Die interkommunalen Kontakte verbessern
- Den Austausch zur Routine machen
- Die gegenseitige Unterstützung fördern
- Echte Kooperationen auf den Weg bringen
- Konkrete interkommunale Projekte entwickeln
- Synergien nutzen
- usw.

### Turnus

- 2 Treffen per anno
- Rollierende Tagungsorte in den Rathäusern, bei der Vorbereitung und in der Organisation
- Neustart nach der Corona Zwangspause: 01. Dezember 2021



## Gründungstreffen | Juni 2018

Unser Weg zum Pilotprojekt

#interkommunaler  
Nachwuchsförderkreis 2020

### Die Prioritäten im 1. Treffen 06 | 2018

- Nachwuchsförderung und Führungskräftenachwuchsförderung
- Führungskräfteentwicklung
- „Konkurrierende“ Stellenbewertungen

### Entscheidung | Vereinbarungen im 3. Treffen 06 | 2019

Wir starten ein Pilotprojekt in der allgemeinen Talent- und Nachwuchsförderung!

Start der gemeinsamen Konzeptions- und Planungsarbeit 09 | 2019

Die Teilnahme steht allen Verwaltungen offen - unabhängig von der Größe oder personellen Leistungsfähigkeit



## Das Pilotprojekt

### 1. Interkommunaler Nachwuchsförderkreis

#### Zielsetzung der Zusammenarbeit

- Konzeption, Planung und Durchführung eines interkommunalen und interdisziplinären Nachwuchsförderkonzeptes in eigener „Hoheit“

#### Grundprinzipien der Zusammenarbeit

- Kollaboration auf Augenhöhe
- Gleiche Rechte und Pflichten bei den beteiligten Verwaltungen
- Keinerlei Proporzregelungen
- Akzeptanz der Ausgleichsfunktion der Kreisverwaltung als größter Partnerin

#### Beteiligte im Pilotprojekt

Städte Greven, Rheine, Steinfurt, Lengerich, Hörstel, das Jobcenter AÖR Kreis Steinfurt und der Kreis Steinfurt



## Das Pilotprojekt

Die Entwicklung der Konzeption

### Zielentwicklung - Was wollen wir?

- Nachwuchsförderung mit dem **Schwerpunkt Persönlichkeitsentwicklung**
  - in einer festen Lerngruppe mit max. 15 Teilnehmer/innen
  - mit einer bewusst interkommunalen Ausrichtung
  - in einer möglichst interdisziplinären Besetzung
  - mit einer/m festen externen Trainer/in und einer/m rotierenden internen Begleiter/in aus den Verwaltungen
  - in der die Nachwuchskräfte am Ende der gemeinsamen Zeit **entscheidungsfähig** sind, ob - und wenn ja - welche Art von Verantwortung sie in Zukunft anstreben wollen ...

### Zielgruppendefinition - Wen sprechen wir mit unserem Konzept an?

- Nachwuchskräfte aller Professionen, die sich für „mehr Verantwortung“ interessieren
- Voraussetzung: Zugehörigkeit zum ehemaligen g.D. und Tätigkeit in einem Arbeitsfeld bzw. einer Organisationseinheit mit interkommunalem Potenzial



## Das Pilotprojekt

Die wichtigsten Bausteine im Programm

### Das Potenzialanalyseverfahren

- als Standortbestimmung für beide Seiten
- zur Feststellung und Reflexion von Stärken und Lernfeldern der Kandidatinnen und Kandidaten
- unter Beteiligung einer professionellen Personalberatungsgesellschaft mit Schwerpunkt Diagnostik
- mit einem abschließenden individuellen Auswertungsgespräch

### Die Themen-Module | 2 Tage | Arbeitsmethode Workshop

- Meine Rolle und Identität als Verantwortungsträger/in
- Projektmanagement | Präsentation | Kommunikation
- Konfliktmanagement | Kommunikation
- Kooperation | Vernetzung | Kommunikation
- Changemanagement | Kommunikation
- Mein Beitrag zur Strategie (in meiner Verwaltung)



## Das Pilotprojekt

Die wichtigsten Bausteine im Programm

### Das Buddy-System

- Jeweils zwei Teilnehmer/innen aus verschiedenen Verwaltungen bilden über die gesamte Laufzeit ein „Paar“  
Auftrag: Wir kümmern uns umeinander ... ein wichtiger Beitrag zur Kontaktpflege zwischen den Modulen

### Das Lerntagebuch

- Jede/r Teilnehmer/in erhält ein sogenanntes Lerntagebuch
- Ziel: Persönliche Notizen und professionelle Sticker zu einzelnen Lerneinheiten finden einen analogen Platz
  - Dokumente, Fotos und anderes Material bekommen die Teilnehmer/innen natürlich in einer Cloudlösung

### Das Lernprojekt

- Jede/r Teilnehmer/in muss eigenverantwortlich ein echtes Projekt initiieren, planen, umsetzen - die Ideen dazu kommen aus dem realen Alltag der beteiligten Verwaltungen, die auch eine/n offiziellen Auftraggeber/in stellen
- Ziel: Die Teilnehmer/innen erleben und probieren sich in der Verantwortungsrolle einer/s Projektleiter/in aus



## Das Pilotprojekt

Die wichtigsten Bausteine im Programm

### Die Hospitationswoche

- Jede/r Teilnehmer/in ist für eine Woche zu Gast in einer der anderen Verwaltungen
- Ziele: Horizonterweiterung und Perspektivwechsel für die Teilnehmer/innen | Beitrag zur weiteren Vernetzung der beteiligten Verwaltungen

### Die Vernetzungsveranstaltung

- Alle Beteiligten im Programm treffen sich im Rahmen eines sogenannten Vernetzungstages, der zur Hälfte der Laufzeit durchgeführt wird
- Ziele: Die Teilnehmer/innen, ihre Vorgesetzten, ihre Projektauftraggeber/innen und die Personalverantwortlichen der beteiligten Verwaltungen treffen sich und tauschen sich aus | Beitrag zur weiteren Vernetzung der beteiligten Verwaltungen

### Die Laufzeit insgesamt

- Ausschreibung | Infoveranstaltung | Motivationsbewerbung | Potenzialanalyse | Kick-Off > Abschlussfeier
- Netto - ohne Corona Zwangspause - ca. 18 Monate



## Das Pilotprojekt

Die wichtigsten Bausteine im Programm

### Der Auswertungs- und Feedbacktag

- Jede/r Teilnehmer/in bekommt zum Ausklang des Programms ein individuelles Feedback zur persönlichen Entwicklung im Nachwuchsförderkreis
- Feedbackgeber/innen sind der/ die externe Trainer/in und der/ die interne Personalverantwortliche

### Die Abschlussveranstaltung

- Alle Beteiligten im Programm kommen zu einem feierlichen Abschluss des Nachwuchsförderkreises zusammen
- Die Teilnehmer/innen präsentieren im Rahmen einer Galerie offiziell ihre Projektergebnisse
- Die Beteiligten resümieren ihre Erfahrungen aus der gemeinsamen Arbeit
- Ziele: Den Teilnehmer/innen eine „Bühne schaffen“ | Reflexion und Erfahrungsaustausch



# Das Pilotprojekt Das interkommunale Recruiting

# #interkommunaler Nachwuchsförderkreis 2020

**Junge Talente für den ersten interkommunalen Nachwuchsförderkreis im Kreis Steinfurt gesucht!**

## #interkommunaler Nachwuchsförderkreis 2020

Der erste interkommunale Nachwuchsförderkreis auf Kreisebene basiert auf der Zusammenarbeit der Städte Greven, Hörstel, Lengerich, Rheine und Steinfurt, des Kreises Steinfurt und des Jobcenters Kreis Steinfurt AG.

Diese sieben Institutionen wollen ihren Nachwuchs in Zukunft stärker gemeinsam fördern und schreiben damit vermutlich Pioniergeschichte in der Personalentwicklung des Münsterlandes und darüber hinaus.

**Worum geht es im Nachwuchsförderkreis?**  
Kurz gesagt: Es geht um Verantwortung!  
Im Zentrum des Konzeptes steht deshalb die Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

**Was heißt das für Sie?**  
Als Teilnehmerin oder Teilnehmer in diesem interdisziplinär und interkommunal ausgerichteten Nachwuchsförderkreis erweitern Sie Ihren Horizont und Ihr Netzwerk, lernen sich selbst besser kennen, haben die Chance, sich in der Verantwortung für eine Projektleitung auszuprobieren, Ihre Stärken auszubauen, an Ihren Lernfeldern zu arbeiten und sich so persönlich weiter zu entwickeln.

In 2020 soll erstmals ein interkommunaler Förderkreis für Nachwuchskräfte im Kreisgebiet auf den Weg gebracht werden, in dem sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Teilen der Verwaltung auf eine eventuelle spätere Übernahme von verantwortlichen Schlüsselpositionen vorbereiten können – als Spezialtätige bzw. Spezialtätige in besonderen Funktionen, als Projektleiterinnen bzw. Projektleiter oder in einer ersten Führungsrolle.

**Wir bieten...**  
– eine ca. ein- bis zweijährige Qualifizierungsreihe in einem interdisziplinären Nachwuchsförderkreis. In einer Gruppe von bis zu 18 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus 7 (kommunalen) Verwaltungen arbeiten Sie vor allen Dingen an sich und an Ihren fachübergreifenden Kompetenzen und Fähigkeiten. Die Qualifizierungsmodulle gliedern sich in sechs übergeordnete Themenfelder:

- Identität und Rolle
- Kommunikation und Präsentation
- Kooperation und Vernetzung
- Konfliktmanagement
- Change Management
- Mein Beitrag zur Strategie

Im Laufe dieser Zeit erwerben Sie nicht nur Managementkompetenzen, sondern lernen auch verschiedene Methoden der Personalentwicklung kennen: Seminare, Mentoring, Hospitationen in den am Zusammenschluss beteiligten Kommunen und eine Projektarbeit werden Ihre persönliche und berufliche Entwicklung auf vielfältige Weise fördern. Es erwartet Sie ein Mix aus Theorie und Praxis, Gruppenerfahrung und Selbstreflexion und natürlich Spaß!

**Sie identifizieren sich...**  
– mit der strategischen Ausrichtung Ihrer Verwaltung und wollen die der anderen kennen lernen?  
Ihr berufliches Selbstverständnis ist geprägt von Verantwortungsbereitschaft und Einsatzfreude?

**Sie sind...**  
– aufgeschlossen, kommunikativ und denken „un-  
ternehmensfremd“?  
– bereit, sich persönlich weiterzuentwickeln und haben Interesse daran, in Zukunft mehr Verantwortung zu übernehmen?

... gewillt, auch private Zeit und Energie in Ihre Weiterentwicklung zu investieren?  
... bereit, sich verbindlich auf einen vorgegebenen Zeitplan einzulassen und Ihre sonstigen Interessen dem unterzuordnen?

**Wir erwarten...**  
– ein solides Fundament im eigenen Berufsfeld mit Qualifikation für den gehobenen Dienst z.B. eine abgeschlossene (Fach-) Hochschulausbildung aller Fachrichtungen beziehungsweise den Verwaltungsdienst II oder einen vergleichbaren Abschluss. Außerdem mindestens 3 Jahre aktive Berufserfahrung.  
– ein grundlegendes Interesse an den interdisziplinären Themen und aktuellen Entwicklungen innerhalb der Kommunen.  
– die Bereitschaft, an einer Potenzialanalyse teilzunehmen.  
– die Zusage, das Konzept als Ganzes zu akzeptieren und Ihre beruflichen und privaten Planungen danach auszurichten.

Sollten Sie eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllen und trotzdem Interesse haben, sprechen Sie uns gerne an.

**Wir wünschen uns...**  
– ausführliche Bewerbungen von engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus allen Arbeitsbereichen der (kommunalen) Verwaltung, die Interesse daran haben, in Zukunft mehr Verantwortung zu übernehmen. Gehen Sie dabei besonders auf Ihre Motivation ein.  
– offene Nachfragen von denjenigen, die vielleicht noch unschlüssig sind und sich erst einmal unverbindlich informieren möchten.

Sie fühlen sich von diesem **Aufbau** angesprochen und sind **ernsthaft** interessiert?  
Dann kommen Sie zu unserer gemeinsamen Informationsveranstaltung:

**03.03.2020 10:30 Uhr  
Kunsthaus Kloster Gravenhorst**

und bewerben sich schriftlich – gerne auch per Email – bis zum Montag, den 16. März 2020.

**Wir planen...**  
– ein Verfahren in mehreren Schritten:  
• Bewerbung innerhalb der eigenen Verwaltung  
• Vorauswahl innerhalb der eigenen Verwaltung  
• Interkommunale Potenzialanalyse mit individuellen Feedbackgesprächen  
• Entscheidung innerhalb der eigenen Kommune  
• Gründung Förderkreises / Alternativenangebot

**Wie es weiter geht!**  
Wir bitten Ihre derzeitige Führungskraft dann um ein „persönliches Statement“ zu Ihrer Bewerbung. Sie können diese subjektive Einschätzung auch gerne selbst veranlassen.

Im Vorauswahlverfahren klären wir die individuellen Voraussetzungen der Bewerberinnen und Bewerber dazu wird jede Bewerberin und jeder Bewerber zu einem Einzelgespräch in der eigenen Verwaltung eingeladen.

Das Potenzialanalyseverfahren werden wir in der ersten Mai- und ersten Junihälfte 2020 durchführen. Am Ende des Auswahlverfahrens erhält jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer eine persönliche Rückmeldung zu Ihren bzw. seinen individuellen Stärken und Lernfeldern.

Spätestens zu den Sommerferien 2020 wird feststellen, wie zu der Qualifizierungsreihe in unserem ersten interkommunalen Nachwuchsförderkreis teilnehmen wird. Starten wird das Programm dann mit einem lockeren Treffen und Kennenlernen im September 2020.

**Sie möchten...**  
– sich bewerben oder Fragen klären?  
Dann wenden Sie sich bitte an

Annette Hallmann | Personalentwicklung  
Hauptstadt-Personalstand  
05553 69-1371 | 0160 4222600  
annette.hallmann@vgkreis-steinfurt.de

- Identische Ausschreibungstexte und ein gemeinsames Layout in allen Verwaltungen 01/2020 - 03/2020
- Gemeinsame Informationsveranstaltung für Interessierte am 03.03.2020 im Kunsthaus Kloster Gravenhorst
- Individuelle Bewerbungs- bzw. Beratungsgespräche und Auswahlverfahren in den beteiligten Verwaltungen 03/2020



## Das Pilotprojekt

Die interkommunale Potenzialanalyse | Auswahlverfahren

### Zielsetzung

- Individuelle Standortbestimmung für „beide Seiten“ und fundierte Rückmeldung an jede/n Bewerber/in
- Ausblick auf die Herausforderungen im Curriculum des Nachwuchsförderkreises
- Hilfestellung bei der Auswahlentscheidung in den beteiligten Verwaltungen

### Organisation und Rahmenbedingungen

- Ausschreibung und Vergabeverfahren: Kreis Steinfurt
- Gemeinsame Durchführung | 24 Kandidat/innen | 6 Tage á 4 Kandidat/innen | Zentrale Location
- Gemeinsame Besetzung der Beobachtungskommission aus allen beteiligten Verwaltungen
  - Personalverantwortliche | Führungskräfte | Personalräte | Gleichstellungsbeauftragte
- 7 Übungseinheiten zur Messung von 8 Kompetenzen bzw. Dimensionen
  - Strukturiertes Interview | Fallstudie/ Konzeptpräsentation | Rollenspiel | Intelligenz-Struktur-Test | Hamburger Führungsmotivationsnavigator | Teamrollen-Test | Selbstreflexionsaufgaben
  - Kommunikations- und Kontaktfähigkeit | Analyse- Problemlöse- und Entscheidungsfähigkeit | Konfliktfähigkeit | Veränderungskompetenz | Kooperationsfähigkeit | Strategiebewusstsein und Abstraktionsfähigkeit | Lernfähigkeit | Reflexionsfähigkeit



## Das Pilotprojekt

Der Auftakt unter Coronabedingungen

### Die **Alternative** zum geplanten Kaminabend

- Outdoorworkshop im Bagno Schlosspark am 22.04.2021
- Ausnahmegenehmigungen vom Krisenstab Kreisverwaltung und Ordnungsamt Stadt Steinfurt für die Gruppengröße von 17 Personen (15 TNinnen, 1 externer Trainer, 1 interne Personalerin)
- Ziele: Die Teilnehmer/innen
  - lernen sich kennen
  - lernen den externen Trainer kennen
  - resümieren ihre Erfahrungen aus der Potenzialanalyse
  - tauschen sich zu ihren Stärken und Lernfeldern aus
  - beginnen die Arbeit mit dem Lerntagebuch
  - bilden ihre Buddy-Paarungen
  - ... und erleben ein „emotionales“ Kick-Off in die gemeinsame Zeit als Lerngruppe
- Sehr positives Feedback der Teilnehmer/innen



## Das Pilotprojekt

Der Status Quo im Programm

### Modul 1 Meine Rolle und Identität als Verantwortungsträger/in

- Abgeschlossen (Juni 2021)
- Jede/r Teilnehmer/in hat sich zur Überbrückung der langen Pause bis zum Modul 2 ein persönliches Brückenziel gesetzt  
Die Ergebnisse stellt er/ sie zu Beginn des Moduls 2 Ende Oktober vor

### Modul 2 Projektmanagement | Präsentation | Kommunikation

- Ende Oktober
- Projektbörse 02.11.2021
  - Beispiele: Konzeptionsentwicklungen | SWAT-Analysen | Einführung digitaler Dienstleistungen und Formate | Interkommunale Bestandserhebungen | Konzeption, Durchführung und Auswertung von Beschäftigtenbefragungen
  - ... viele davon im Kontext größerer Verwaltungsstrategien zur Organisationsentwicklung, für Klimaschutz, Integration, Digitalisierung, Flächenentwicklung usw.



## Das Pilotprojekt

### Die Finanzierung

#### Die Potenzialanalyse

- Vereinbarung: Jede Verwaltung zahlt einen festen Betrag pro Teilnehmer/in
- Gesamtkosten Personalberatungsgesellschaft / 24 TNinnen = Einzelpreis für ein Tages-AC ( 875,- €)
- Nebenkosten (Räume, Catering usw.) Kreis Steinfurt

#### Der Outdoorworkshop als Alternative zum Kaminabend

- Kreis Steinfurt

#### Die 2tägigen Themen - Workshops

- Vereinbarung: Jede Verwaltung richtet ein Modul von A - Z aus
- Organisation und Begleitung | Räume | Trainer(neben)kosten | Material | Catering usw.

#### Der Vernetzungstag zur Hälfte der Laufzeit und die Abschlussveranstaltung

- Die Kosten werden gleichmäßig auf alle Verwaltungen verteilt



Vielen Dank für Ihr Interesse!

Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen und Ihre Fragen ...

Klaus Hoffstadt | Stadt Greven und Annette Hallmann | Kreis Steinfurt

... zum gesamten Team gehören

Lena Thalmann | Stadt Hörstel Petra Kohnhorst | Stadt Lengerich  
Manuela Walter | Stadt Rheine Sarina Boonk | Stadt Steinfurt Annika Schlienkamp | Jobcenter AÖR Kreis Steinfurt

**Kontakt: [Personalentwicklung@kreis-steinfurt.de](mailto:Personalentwicklung@kreis-steinfurt.de)**

