

Förderprogramm zur Kompetenzentwicklung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung Düren

Worum geht es in dem Kompetenzentwicklungszirkel (KEZ) ?

Das Förderprogramm ist eine umfassende, vernetzte Qualifizierung mit dem Ziel, persönliche und berufliche Perspektiven zu erweitern.

Neben Kommunikation und Gesprächsführung werden in insgesamt 6 Seminarblöcken über jeweils 2 Tage weitere wichtige Themenschwerpunkte aus den Bereichen Projektmanagement, Teamarbeit, Präsentationstechniken, u.v.m. geschult. Darüber hinaus sind u.a. Gesprächsrunden mit unterschiedlichen Teilnehmerkreisen sowie ein Veränderungsprojekt vorgesehen. Nähere Einzelheiten sind diesem Rundschreiben beigelegt.

Insgesamt bietet das Förderprogramm damit den Teilnehmern/innen die Möglichkeit, eigenes Potential einzubringen und weitere Schlüsselqualifikationen zu erlernen.

Wann geht es los und wie lange dauert der KEZ?

Das neue Förderprogramm wird am 1. April 2012 beginnen und dauert voraussichtlich 18 Monate. Eine wiederholte Teilnahme an einem KEZ kann frühestens nach 8 Jahren erfolgen.

Wer kann sich bewerben?

Alle Mitarbeiter/-innen aus dem allgemeinen Verwaltungsdienst (g.D.), technischen Verwaltungsdienst sowie Sozialarbeiter/-innen, Sozialpädagogen/-pädagoginnen, die mindestens 4 Jahre Berufserfahrung (nach Abschluss der Ausbildung) bei der Stadtverwaltung absolviert haben. Dazu muss die Beurteilungsdimension 1 der letzten Regelbeurteilung mit mind. 100 Punkten bewertet sein. Am KEZ kann nicht teilnehmen, wer zeitgleich an einer umfangreichen Fort- / Weiterbildungsmaßnahme (z.B. Angestelltenlehrgang II) teilnimmt. Außerdem richtet sich der KEZ nicht an Führungskräfte der 1. bis 3. Ebene (d.h. Dezernenten, Amtsleitungen, Sachgebiets- bzw. Gruppenleiter/innen).

Selbstverständlich können sich auch Teilzeitkräfte bewerben - es muss allerdings sichergestellt sein, dass die ganztägigen Seminare besucht werden können.

Wenn **Sie** bereit und interessiert sind und sich außerdem zutrauen, auch neben Ihren bisherigen beruflichen Verpflichtungen, neue Aufgaben zu übernehmen, sich persönlich weiterzuentwickeln und Freizeit zu investieren, **ergreifen Sie die Initiative** und **bewerben Sie sich!**

Wie kann ich mich bewerben?

Bewerbungen auf dem Dienstweg nimmt das Personalamt gerne **bis zum 31.01.2012** entgegen. Hierbei legen Sie in einem ausführlichen (zwei bis drei Seiten) Motivationsschreiben bitte Ihre Beweggründe für die Teilnahme, Ihre Erwartungen und eine Begründung, weshalb Sie teilnehmen sollten, dar. Zudem ist eine schriftliche (ca. einseitige) Stellungnahme Ihrer Amtsleitung mit einer Befürwortung der Teilnahme erforderlich. Scheuen Sie sich nicht, Ihre Amtsleitungen diesbezüglich anzusprechen. Alle Amtsleitungen sind intensiv mit diesem Thema befasst worden.

Die Anzahl der Teilnehmer/innen ist abhängig von dem Ergebnis des Auswahlverfahrens – maximal ist ein KEZ jedoch für 12 Teilnehmer/innen konzipiert. Die Auswahl – bei mehr als 12 Bewerbungen – erfolgt durch Entscheidung einer Auswahlkommission, die aus dem Verwaltungsvorstand, Vertretern des Personalrates, der Frauenbeauftragten und dem federführenden Personalamt besteht.

Wie auch die Führungskräftebildungen der 1. bis 3. Ebene wird das Förderprogramm vom [...] intensiv begleitet.

Inhalt des Förderprogramms

Inhalte I – Workshops:

April 2012: Vorbereitungsworkshop – Definition der Erwartungen

2012: (zweitägige Workshops mit [...] zu den Themen)

- Zielorientierte Zusammenarbeit / Selbstmanagement
- Kommunikation und Konfliktmanagement
- Projekt- und Veränderungsmanagement

2013: (zweitägige Workshops mit [...] zu den Themen)

- Rolle und Selbstverständnis als Führungskraft
- Präsentationstechniken und Rhetorik
- Führungsinstrumente in der Praxis

September 2013: Abschlussworkshop – Soll-Ziel-Abgleichung, Erfahrungsaustausch

Inhalte II - Projekte:

Um sowohl das Netzwerk zu stärken, die Zusammenarbeit zu fördern als auch die Möglichkeit zur Umsetzung des Gelernten zu geben, sollten die Teilnehmer/innen in Kleinstgruppen Projektaufgaben bearbeiten.

Die Definition und Auswahl dieser Projekte erfolgt durch die Trainees in Zusammenarbeit mit den direkten Führungskräften und der Abteilung Personalentwicklung bis zum 01.07.2012. Die Projekte sollen sich an den Zielen und Bedürfnissen der Stadtverwaltung orientieren. Bei der Themenauswahl muss jedoch beachtet werden, dass die Projekte von den Trainees neben der „normalen“ Arbeit zu erledigen sind. Der Schwerpunkt der Projektarbeit liegt auf der Prozessorientierung, d.h. hierbei steht die Vorgehensweise im Vordergrund.

Die Projektergebnisse sollten dann vor ihrer Umsetzung (je nach Thema) in der Amtsleitungskonferenz und/oder dem Verwaltungsvorstand präsentiert werden.

Inhalte III Coaching und kollegiale Beratung

- Regelmäßige Treffen der Teilnehmer/innen in zwei Coachinggruppen mit jeweils maximal 6 Teilnehmer/-innen zwischen den Seminarblöcken (ein Tag pro Block)
- Zielsetzung:
 - Beschreibung, Reflexion des Sachstandes in den Veränderungsprojekten
 - Analyse der Prozesse
 - Klären der eigenen Rolle als Change-Manager/in
 - Diskussion und Konkretisierung von Inhalten der jeweiligen Seminarblöcke und deren Übertragbarkeit in die eigene berufliche Praxis
 - Kollegiales Feedback
- Die Steuerung der jeweiligen Gruppe wird durch den [...]Coach gewährleistet. Dieser gibt auch den Teilnehmern/innen während des gesamten Programms Feedback und steht bei Bedarf für weitergehende Beratungen bzw. Einzelgespräche zur Verfügung. Außerdem sind „Kamingespräche“ mit der Verwaltungsspitze integriert.