Übersicht

Hilden

Der Bürgermeister
Hilden, den 05.01.2022
AZ.: II / 10-2 / La.

WP 20-25 SV 10/024

**Mitteilungsvorlage**

# Personalentwicklung bei der Stadt Hilden / hier: Etablierung eines Verfahrens zur strategischen Auswahl und gezielten Personalentwicklung für Führungskräfte

| Für eigene Aufzeichnungen: Abstimmungsergebnis | | | |
|---|---|---|---|
| | JA | NEIN | ENTH. |
| CDU | | | |
| SPD | | | |
| Grüne | | | |
| FDP | | | |
| AfD | | | |
| BA | | | |
| Allianz | | | |
| Ratsmitglied Erbe | | | |

öffentlich
Finanzielle Auswirkungen ☐ ja ☒ nein ☐ noch nicht zu übersehen
Personelle Auswirkungen ☐ ja ☒ nein ☐ noch nicht zu übersehen

**Beratungsfolge:**

| | | |
|---|---|---|
| Hauptausschuss | 09.02.2022 | Kenntnisnahme |

Musterausschreibung_Spezialberufe-Ingenieur_in
Musterausschreibung_Verwaltung

**Erläuterungen und Begründungen:**

## Kontextuelle Einordnung:

Die Stadt Hilden möchte sukzessive eine systematische, modular aufgebaute Personalentwicklung etablieren. Diese soll der Sicherung des Beschäftigtenbestandes, der Beschäftigtenbindung sowie dem Erkennen, Erhalten und Fördern des Leistungs- und Lernpotentials aller Beschäftigten sowie dem Aufbau und der Sicherung einer qualifizierten Führungsebene dienen.

Die Verwaltung hat den Hauptausschuss hierzu zuletzt mit Vorlage WP 20-25 SV 10/015 am 25.08.2021 beteiligt.

Zwischenzeitlich wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

a) Erstellung eines Fluktuationsplanes für Führungskräftestellen zur Ermittlung eines Nachbesetzungsbedarfes
b) Erstellung eines Konzeptes für Aufstiege in die nächsthöheren Laufbahngruppen - In den nächsten Jahren sollen jährlich folgende Aufstiegsmöglichkeiten angeboten werden:
    - Verwaltungslehrgang I (2 Plätze) → Qualifizierung von Quereinsteigerinnen / Quereinsteigern mit verwaltungsfremder Ausbildung zur Wahrnehmung von Aufgaben von EG 6-9a TVöD
    - Verwaltungslehrgang II (2 Plätze) → Aufstiegsmöglichkeit für Beschäftigte mit Verwaltungslehrgang I / Qualifizierung von Quereinsteigerinnen / Quereinsteigern mit verwaltungsfremdem Studium zur Wahrnehmung von Aufgaben von EG 9b-12 TVöD
    - Ausbildungsaufstieg / Qualifizierungsaufstieg (1 Platz) → Aufstiegsmöglichkeit für Beamtinnen und Beamte der sog. „Laufbahngruppe 1.2." (ehemals mittlerer Dienst) in die sog. „Laufbahngruppe 2.1." (ehemals gehobener Dienst)
    - Modulare Qualifizierung / Masterstudium (1 Platz) → Aufstiegsmöglichkeit für Beamtinnen und Beamte der sog. „Laufbahngruppe 2.1." in die sog. Laufbahngruppe 2.2. (ehemals höherer Dienst)

    Im Jahr 2021 wurde bereits ein Platz für eine Modulare Qualifizierung ausgeschrieben und vergeben; derzeit läuft das Auswahlverfahren für die Verwaltungslehrgänge I und II; auf den Ausbildungsaufstieg hat sich für das Startjahr 2022 keine Beamtin / kein Beamter beworben.
c) Etablierung einer Nachfolgeplanung für Führungskräftestellen (s. folgendes Konzept).

Als nächster Schritt ist im ersten Quartal 2022 die Konzipierung und Etablierung eines Schlüsselkompetenzmodells sowie die Einführung eines strukturierten Onboardingkonzeptes angedacht.

## Ausgangssituation:

Es entstehen in den kommenden Jahren durch Altersfluktuation diverse Vakanzen in Führungsfunktionen, s. Tabelle.

| Datum Ruhestandeintritt (Regeleintritt) | Funktion |
|---|---|
| **01.03.2022** | Sachgebietsleitung |
| **01.03.2024** | Amtsleitung |
| **01.09.2024** | Sachgebietsleitung |
| **01.11.2024** | Amtsleitung |
| **01.04.2025** | Amtsleitung |
| **01.10.2025** | Sachgebietsleitung |
| **01.09.2026** | Amtsleitung |
| **01.10.2026** | Sachgebietsleitung |
| **01.11.2026** | Amtsleitung |
| **01.07.2029** | Sachgebietsleitung |
| **01.08.2029** | Amtsleitung |
| **01.08.2029** | Sachgebietsleitung |

| | |
|---|---|
| **01.04.2031** | Teamleitung |
| **01.04.2031** | Amtsleitung |
| **01.10.2031** | Sachgebietsleitung |
| **01.11.2031** | Amtsleitung |

Aufgrund des Fachkräftemangels, nicht mehr nur im technischen Bereich, sondern vermehrt auch im Verwaltungsbereich, wird es immer schwieriger, die Stellen zeitnah und adäquat zu besetzen.

Zudem wandeln sich auch die Anforderungen an die Führungskräfte von Morgen. Mehr denn je müssen sie nicht nur Fragestellungen fachlicher Natur ihres Arbeitsbereiches bewältigen, sondern die Gesamtorganisation hinsichtlich umfassender Themen wie Arbeitsschutz, Digitalisierung, Haushalt und Personalentwicklung unterstützen.
Eine dem Prinzip der Bestenauslese gem. Art. 33 GG sowie § 74 Abs. 1 GO NRW entsprechende anforderungsgerechte Personalauswahl sowie eine umfassende und fundierte Vorbereitung auf diese Schlüsselpositionen sind wichtige Bausteine, die politischen, finanziellen, organisatorischen und personellen Ziele der Stadt Hilden in Zukunft weiter erfüllen zu können.

Aus dieser Herausforderung lässt sich aber auch eine Chance ableiten: Potenziell geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt können in die Führungsebenen nachrücken. Die Stadtverwaltung hat so die Möglichkeit, Aufstiegsperspektiven aufzuzeigen, so dass die Nachfolgeplanung auch ein Instrument zur Bindung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist.

Die Verwaltung hat in zwei Projektgruppensitzungen die Etablierung eines Verfahrens zur strategischen Auswahl und gezielten Personalentwicklung von Führungskräften bei der Stadtverwaltung Hilden erarbeitet und verabschiedet.

## Grundgedanke des Verfahrens:

Das Verfahren eignet sich für die entstehenden Vakanzen, die durch planbare Ruhestandseintritte entstehen. Akut entstehende Vakanzen, z. B. bei Dienstherrnwechsel / Kündigungen sind weiterhin durch direkte Nachbesetzungen zu schließen.

Um den Übergang bei diesen planbaren Führungswechseln möglichst reibungslos zu gestalten, einen Wissenstransfer zu gewährleisten sowie die ausgewählten Beschäftigten ausreichend auf die kommende (erweiterte) Führungsfunktion vorzubereiten, bietet sich ein weit vorgelagertes Auswahlverfahren an (ca. 2 Jahre vor Eintreten der planbaren Vakanz).

Mittels Kombination aus Assessment-Center und Development-Center kann zeitgleich eine Auswahl stattfinden und ein verbindlicher Personalentwicklungsplan für die ausgewählte Person erstellt werden. Der Personalentwicklungsplan soll durch Verbesserung der relevanten Kompetenzen auf die kommende Aufgabe vorbereiten; Verbindlichkeit soll dadurch entstehen, dass der Personalentwicklungsplan zwingend für die Realisierung der Auswahlentscheidung abzuarbeiten ist. Aus Sicht der Projektgruppe Personalmanagement kann das Verfahren sowohl in den Verwaltungs- als auch in den Spezialbereichen (z. B. Technischer Dienst, Soziales etc.) eingesetzt werden.

## Verfahrensablauf

1. <u>Verfahrenseinleitung</u>

Der Auswahlprozess wird eingeleitet mit der Ausschreibung einer freiwerdenden Führungskraftstelle zwei Jahre, bevor die stelleninhabende Person in den Ruhestand tritt. Aufgrund individueller Ruhestandseintritte (vorzeitiger Ruhestandseintritt) wird das Personalamt fortlaufend mit den ausscheidenden Führungskräften in Kontakt treten bzw. in Kontakt bleiben, um das tatsächliche Austrittsdatum für die Nachfolgeplanung ansetzen zu können.
Der Zeitraum von zwei Jahren ist für die berufliche und persönliche Entwicklung ein planbarer, überschaubarer und ausreichender Zeitraum. Um die Bereitschaft zum Verbleib bei der Stadt Hilden angesichts unzähliger Stellenoptionen im Umkreis sowie die Motivation zur Absolvierung der

Entwicklungsziele für den Übergangszeitraum aufrecht zu erhalten ist es ratsam, dass die angestrebte Stellenbesetzung nicht in weiter Ferne liegt. Entsprechende Ausschreibungsentwürfe mit aktivierender Ansprache wurden bereits erstellt und sind als *Anlage* beigefügt.

2. Auswahlentscheidung

Die Auswahlkommission ist identisch zu den übrigen Stellenbesetzungsverfahren (Personalerin / Personaler, Fachvorgesetzte, Personalvertretungen). Zur Verbesserung eignungsdiagnostischer Fähigkeiten der Teilnehmenden beabsichtigt die Verwaltung, perspektivisch Beobachter*innenschulungen gemäß DIN 33430 anzubieten.

Die formell geeigneten Bewerberinnen und Bewerber (dies sind die, die die harten Kriterien des für die Entwicklungsstelle formulierten Anforderungsprofils erfüllen) werden zu einem Auswahlverfahren, bestehend aus Assessment-Center und Development-Center, eingeladen.

Das Assessment-Center fokussiert sich dabei auf die aktuelle Ausprägung der Kompetenzen. Die grundsätzliche Eignung für den ausgeschriebenen Dienstposten wird mittels Fallstudien, Rollenspielen, Präsentationen und Interviews erhoben.

Mithilfe des Development-Center werden zudem die Potentiale der Bewerberinnen und Bewerber hinsichtlich ihrer Führungs- und Managementkompetenzen, Arbeitsmethodik und persönlichen Kompetenzen ermittelt. Auch hier werden verschiedene Aufgaben, Übungen und psychologische Testverfahren angewendet.

Infolge der Kombination der Ergebnisse aus Assessment-Center und Development-Center wird die Auswahlentscheidung getroffen. Kann eine potenziell geeignete Nachwuchsführungskraft gefunden werden, wird bereits vorgelagert der Hauptausschuss beteiligt, da dieser sein Einvernehmen zu späteren Höhergruppierungen oder Beförderungen infolge eines möglichen Stellenwechsels gem. § 16 der Hauptsatzung der Stadt Hilden zu erklären hat. Liegt die Zustimmung aller relevanten Akteure vor (Verwaltung, Hauptausschuss und Personalvertretungen), wird ein individueller, verbindlicher Personalentwicklungsplan erstellt. Kann keine geeignete Nachwuchsführungskraft identifiziert werden, ist die Stelle zeitnah zur tatsächlich eintretenden Vakanz extern auszuschreiben, um dort eine dem Anforderungsprofil entsprechende Führungskraft zu rekrutieren.

Unterlegene Bewerberinnen und Bewerber sollen ein detailliertes Feedbackgespräch auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse erhalten, um einerseits Transparenz herzustellen, andererseits für die Möglichkeit, sich bis zu einer weiteren Bewerbung fortentwickeln zu können. Hierdurch soll Demotivation vermieden werden.

3. Personalentwicklungsplan

Zunächst wird in Zusammenarbeit mit der aktuellen und der ausscheidenden Führungskraft ein persönlicher Personalentwicklungsplan erstellt. Der Fokus soll hierbei auf die noch auszuprägenden Kompetenzen gelegt werden. Der Personalentwicklungsplan soll sich über ca. 1,5 Jahre erstrecken und ca. ein halbes Jahr vor tatsächlicher Stellenbesetzung abgearbeitet sein.
Es wird die Verantwortung für die Entwicklungsbegleitung in den einzelnen Potenzialfeldern festgelegt. Der Personalentwicklungsplan umfasst die Punkte Entwicklungsziel, Entwicklungsmaßnahme, Zeitschiene, Wirksamkeitsnachweis, Verantwortlichkeit (für die Begleitung der Maßnahme) und Erfolgskontrolle.

| Entwicklungsziel | Maßnahme/n | Zeitschiene/ bis wann erledigt | Verantwortlichkeiten | Erfolgskontrolle | erledigt |
|---|---|---|---|---|---|
| **Herr Y kennt wesentliche Elemente moderner Präsentationstechnik und kann diese anwenden (Stärkung methodischer Kompetenz)** | a) Präsentationsschulung<br><br>b) Vorbereitung einer Präsentation<br><br>c) Durchführung einer Präsentation | xx.xx.xxxx<br><br>xx.xx.xxxx<br><br>xx.xx.xxxx | Herr Y / Studieninstitut<br><br>Aktuelle/r Vorgesetzte/r<br><br>Aktuelle/r Vorgesetzte/r | Teilnahme an Schulung<br><br>Vorbereitete Präsentation entspricht den didaktischen Anforderungen und ist auf Zielgruppe abgestimmt<br><br>Bewertung der Präsentation durch Zielgruppe mit mindestens befriedigendem Ergebnis | ✓ |

Beispiel eines Entwicklungsziels im Personalentwicklungsplan

Die Zielerreichung wird regelmäßig anhand der festgelegten Zeitschienen überprüft. Bei Schwierigkeiten kann so frühzeitig entgegengesteuert werden.

## Besonderheiten der formalen Anforderungen - Formale Personalentwicklung:

Unter den formalen Anforderungen werden die Befähigungen für den Dienstposten in Form einer entsprechenden Laufbahnbefähigung (Beamtinnen und Beamte) bzw. durch Abschluss eines entsprechenden Studiums auf Bachelor- oder Masterebene (Tarifbeschäftigte) verstanden.

### *Besetzung von Sachgebietsleitungen*

Bei Besetzung von Stellen auf der Ebene der Sachgebietsleitung (Laufbahngruppe 2.1. bzw. bis EG 12) wird eine formale Personalentwicklung, d. h. das Nachholen von Laufbahnbefähigungen, Eingruppierungsvoraussetzungen durch zusätzliche Studiengänge i. d. R. nicht benötigt, da der potenzielle Bewerber*innenkreis ausreichend groß ist. Insofern werden die formalen Voraussetzungen hier bereits bei Ausschreibung verlangt.

### *Besetzung von Amtsleitungen*

Bei der Besetzung der Amtsleitungen besteht die Problematik, dass der potenzielle Bewerbendenkreis (Sachgebietsleitungen in A13 / EG 12) derzeit in der Regel nicht über die formalen Voraussetzungen für die Laufbahngruppe 2.2 bzw. für eine Eingruppierung in die EG13/EG 14-15 TVöD verfügt.

Daher soll insbesondere im Verwaltungsbereich in den Ausschreibungen zunächst auf das Vorliegen der formalen Voraussetzungen verzichtet werden. Stattdessen wird das Anforderungsprofil hier auch auf einen bestimmten Kreis von Bewerberinnen und Bewerber der Laufbahngruppe 2.1. (Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A12 aufwärts, Tarifbeschäftigte mit Bachelorstudium im einschlägigen Bereich) erweitert. Im Personalentwicklungsplan wird dann auch die formale Personalentwicklung durch Nachholung der laufbahn- bzw. eingruppierungsrechtlichen Voraussetzungen (Masterstudium / Modulare Qualifizierung) eingebunden.

Nachteilig an der Einbindung der formalen Qualifizierung ist, dass man sich sodann nur teilweise auf stellenspezifische Kompetenzanforderungen konzentrieren kann. Ergänzende, langfristige Lösung daher:

a) Beamtinnen und Beamte, die eine Stelle der Besoldungsgruppe A13 LBesO NRW (Verzahnungsamt) innehaben, sollen nach eigenständiger (auf eigene Kosten und durch eigenen Zeiteinsatz) Absolvierung eines geeigneten Masterstudiengangs in die Laufbahngruppe 2.2 aufsteigen können. Hierzu ist noch eine entsprechende Ratsentscheidung notwendig, da die von § 26 LVO NRW intendierte Reihenfolge des Aufstieges (erst Auswahlverfahren, dann Masterstudium) einer Ausnahme bedarf, die mit gesonderter Vorlage erfolgt.
b) Flankierend wird die Stadt im Rahmen ihrer verfügbaren finanziellen Ressourcen in regelmäßigen Abständen für entsprechende Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A13 die geförderte Aufstiegsmöglichkeit via Masterstudium bzw. Modulare Qualifizierung anbieten bzw. für Tarifbeschäftigte der EG 12 TVöD ein wissenschaftliches Hochschulstudium unterstützen.

**Fazit:**

Durch die Etablierung dieses Instrumentes erhofft sich die Verwaltung, zukünftig wieder vermehrt Vakanzen in der Führungsebene mit internem Personal zu besetzen. Durch den zeitlichen Vorlauf sollen auch Potenzialkandidatinnen und -kandidaten angesprochen werden, die zum Zeitpunkt der Ausschreibung noch nicht jede Anforderung der zu besetzenden Stelle erfüllen. Damit werden attraktive Aufstiegsmöglichkeiten aufgezeigt und Potenzialpersonal gebunden. Die Stellen können durch zum Zeitpunkt der Stellenbesetzung passgenau entwickelte Kompetenzen qualifiziert besetzt werden.

gez.
Dr. Claus Pommer
Bürgermeister

**Klimarelevanz:**
Keine.

**Stellenausschreibung Leitung (m/w/d) des Amtes für XXX**

Sie haben Ambition und Motivation, in den nächsten Jahren als Führungskraft erweiterte Verantwortung zu übernehmen und mit Ihren Kenntnissen und Kompetenzen die Zukunft unserer Stadt aktiv mitzugestalten?

Dann suchen wir Sie im Rahmen der internen Nachfolgeplanung und Personalentwicklung zum 01.10.2023 als

**Leitung (m/w/d) des Amtes für XXX**

in Vollzeit (41 bzw. 39 Stunden / Woche).
Die Stelle ist ausgewiesen nach Besoldungsgruppe A 15 LBesO. Bei Beschäftigten erfolgt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 15 TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst).

Die Stadt Hilden hat es sich zur Aufgabe gemacht, bei der Besetzung für Führungskräftestellen vorwiegend auf eigene potenziell geeignete Beschäftigte zu setzen und diese insbesondere bei planbaren Vakanzen rechtzeitig auszuwählen und für die zu übernehmende Position adäquat zu qualifizieren.
Die Auswahlentscheidung erfolgt hierbei ca. zwei Jahre vor Eintritt der Vakanz mittels eines zu durchlaufenden Assessement-Center (AC) und Development-Center (DC). Im Rahmen der Auswahlentscheidung sollen noch auszubauende Kompetenzfelder identifiziert werden und in einem gemeinsam entwickelten, verbindlichen Personalentwicklungsplan festgehalten werden. Die Zusage zur Stellenbesetzung erfolgt unter dem Vorbehalt, dass die gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen des Personalentwicklungsplan zu einem Stichtag (ca. sechs Monate vor tatsächlichem Eintreten der Vakanz) umgesetzt worden sind. Hierdurch möchten wir Sie optimal auf die Sie erwartende Aufgabe vorbereiten.

**Zum Aufgabenbereich gehören im Wesentlichen:**

Als Amtsleitung setzen Sie mit Ihrem Know-How wegweisende Impulse bei allen wichtigen Herausforderungen im Themengebiet, die die Stadt Hilden derzeit und in Zukunft zu meistern hat.

Beschreibung des Aufgabenfeldes…

Daneben obliegt Ihnen die motivierende Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die organisatorische Entwicklung des Amtes.

Eine Änderung der Aufgabenzuordnung, z.B. aufgrund der Einführung neuer Strukturen und Arbeitsweisen, bleibt vorbehalten.

**Ihr Profil:**

<u>Diese Voraussetzungen müssen Sie bis spätestens zum Bewerbungsende zwingend mitbringen:</u>

*Beamtinnen und Beamte:*

- Laufbahnbefähigung für die Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des bautechnischen Dienstes

*Tarifbeschäftigte:*

- Abschluss eines wissenschaftlichen (Fach-)hochschulstudiums (Master oder gleichwertig) des Studienbereichs der Ingenieurswissenschaften, Fachrichtung xxx

Erwartet werden zudem:

- Ausprägung der Kompetenzgrade (Fachlich, Methodisch, Sozial, Persönlich, IT- / Digital, Personalführung) mit Kompetenzfacetten

Für weitere Informationen zur Stelle steht Ihnen Frau / Herr XXX gerne zur Verfügung (Telefonnummer: 02103 – 72 …).

Für Rückfragen zum Auswahlverfahren für Führungskräfte können Sie sich gerne an Frau Zaremba / Frau Baumgärtner / Herrn Lambrou wenden.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis zum xx.xx.xxxx über das Online-Bewerbungsformular an das Haupt- und Personalamt.

**Stellenausschreibung Leitung (m/w/d) des Amtes für XXX**

Sie haben Ambition und Motivation, in den nächsten Jahren als Führungskraft erweiterte Verantwortung zu übernehmen und mit Ihren Kenntnissen und Kompetenzen die Zukunft unserer Stadt aktiv mitzugestalten?

Dann suchen wir Sie im Rahmen der internen Nachfolgeplanung und Personalentwicklung zum 01.10.2023 als

**Leitung (m/w/d) des Amtes für XXX**

in Vollzeit (41 bzw. 39 Stunden / Woche).
Die Stelle ist ausgewiesen nach Besoldungsgruppe A 15 LBesO. Bei Beschäftigten erfolgt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 15 TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst).

Die Stadt Hilden hat es sich zur Aufgabe gemacht, bei der Besetzung von Führungskräftestellen vorwiegend auf eigene potenziell geeignete Beschäftigte zu setzen und diese insbesondere bei planbaren Vakanzen rechtzeitig auszuwählen und für die zu übernehmende Position adäquat zu qualifizieren.
Die Auswahlentscheidung erfolgt hierbei ca. zwei Jahre vor Eintritt der Vakanz mittels eines zu durchlaufenden Assessement-Center (AC) und Development-Center (DC). Im Rahmen der Auswahlentscheidung sollen noch auszubauende Kompetenzfelder identifiziert werden und in einem gemeinsam entwickelten, verbindlichen Personalentwicklungsplan festgehalten werden. Die Zusage zur Stellenbesetzung erfolgt unter dem Vorbehalt, dass die gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen des Personalentwicklungsplans zu einem Stichtag (ca. sechs Monate vor tatsächlichem Eintreten der Vakanz) umgesetzt worden sind. Hierdurch möchten wir Sie optimal auf die Sie erwartende Aufgabe vorbereiten.

**Zum Aufgabenbereich gehören im Wesentlichen:**

Als Amtsleitung setzen Sie mit Ihrem Know-How wegweisende Impulse bei allen wichtigen Herausforderungen im Themengebiet, die die Stadt Hilden derzeit und in Zukunft zu meistern hat.

Beschreibung des Aufgabenfeldes…

Daneben obliegt Ihnen die motivierende Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die organisatorische Entwicklung des Amtes.

Eine Änderung der Aufgabenzuordnung, z.B. aufgrund der Einführung neuer Strukturen und Arbeitsweisen, bleibt vorbehalten.

**Ihr Profil:**

<u>Diese Voraussetzungen müssen Sie bis spätestens zum Bewerbungsende zwingend mitbringen:</u>

*Beamtinnen und Beamte:*

- Laufbahnbefähigung für die Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (ehemals höherer nichttechnischer Dienst)

*Alternativ:*

- Laufbahnbefähigung für die Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener nichttechnischer Dienst) **und**
- Innehaben des Statusamtes „Amtsrätin / Amtsrat“ (A12 LBesO NRW) sowie die Bereitschaft zur Beruflichen Entwicklung in die Laufbahngruppe 2.2. mittels Modularer Qualifizierung am Studieninstitut Duisburg gem. § 25 LVO NRW oder Masterstudium an der HSPV NRW (Master of Public Management) oder alternativ an der Universität Kassel (Master of Public Administration) gem. § 26 LVO NRW. Ein vorhandenes Masterstudium an den vorgenannten Institutionen wird anerkannt.

*Tarifbeschäftigte:*

- Abschluss eines wissenschaftlichen (Fach-)hochschulstudiums (Master oder gleichwertig) des Studienbereichs der Verwaltungswissenschaften oder Rechtswissenschaften

*Alternativ:*

- Abschluss eines (Fach-)hochschulstudiums (Bachelor oder gleichwertig) im einschlägigen Studienbereich sowie die Bereitschaft zur Absolvierung einer Modularen Qualifizierung oder eines Masterstudiums an der HSPV NRW (Master of Public Management) oder alternativ an der Universität Kassel (Master of Public Administration)

<u>Erwartet werden zudem:</u>

- Entwicklungsfähige Ausprägung der Kompetenzfacetten (Fachlich, Methodisch, Sozial, Persönlich, IT- / Digital, Personalführung)

Für weitere Informationen zur Stelle steht Ihnen Frau / Herr XXX gerne zur Verfügung (Telefonnummer: 02103 – 72 …).

Für Rückfragen zum Auswahlverfahren für Führungskräfte können Sie sich gerne an Frau Zaremba / Frau Baumgärtner / Herrn Lambrou wenden.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis zum xx.xx.xxxx über das Online-Bewerbungsformular an das Haupt- und Personalamt.