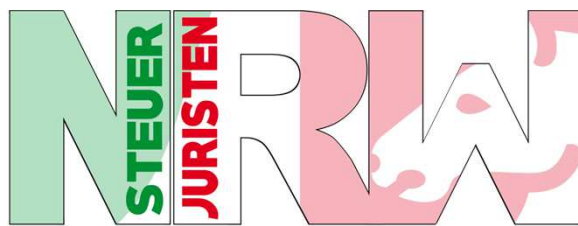



Herzlich Willkommen
zur Herbstveranstaltung 2016 der



Personalentwicklungskonzept
für Angehörige der Laufbahngruppe 2,
2. Einstiegsamt
der niedersächsischen
Steuerverwaltung




ÜBERSICHT

- Vorbemerkungen
 - Ziel dieses Personalentwicklungskonzeptes
 - Angehörige der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt
 - Anforderungsprofil
 - Das Auswahlverfahren
 - Die Probezeit
 - Erlangung der Verwendungsbreite
 - Weiterer Werdegang nach Absolvierung des Modulsystems
 - Personalentwicklung als Vorsteher
- 

VORBEMERKUNGEN

Entwicklung des Personalentwicklungskonzepts
durch eine vom Nds. Finanzministerium eingesetzte
Arbeitsgruppe unter Leitung des Finanzpräsidenten
der Abteilung für Zentrale Aufgaben



ZIEL DIESES PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPTES

ist es,

Transparenz durch ein Anforderungsprofil zu schaffen

Anhaltspunkte für die Förderung und Beurteilung der
Führungskräfte zu liefern



ANGEHÖRIGE DER LAUFBAHNGRUPPE 2, 2. EINSTIEGSAMT IN DER STEUERVERWALTUNG

Dreistufiger Verwaltungsaufbau

Oberste Dienstbehörde: Nds. Finanzministerium

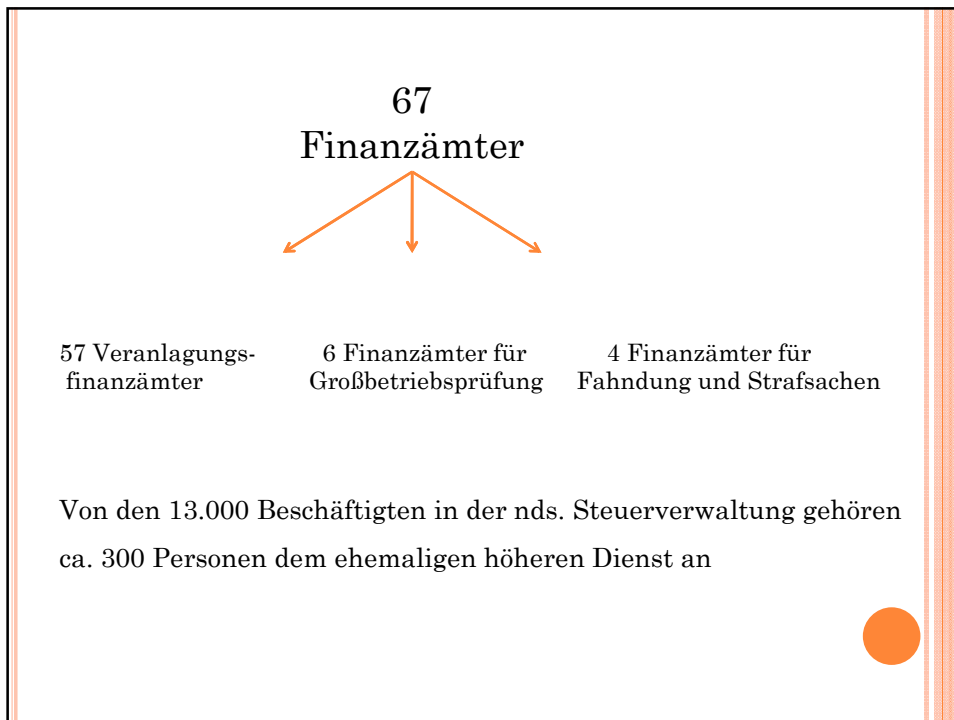
Mittelbehörde : Oberfinanzdirektion Niedersachsen



Abteilung 1: Zentrale Aufgaben (Z)
in Hannover

Abteilung 2 Steuer (St)
in Oldenburg





ANFORDERUNGSPROFIL

Niedersachsen

Bewerben Sie sich bis zum 30. April oder bis zum 30. September eines Jahres

KARRIERE

ANFORDERUNGSPROFIL

- Sicherstellung der Arbeiterledigung
- Mitarbeiterführung und –förderung
- Vertrauensvolle partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen
- Veränderungsbereitschaft



FORMALE ANFORDERUNGEN/ ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN FÜR NEUEINSTELLUNGEN

Juristen, die die Befähigung zum Richteramt haben


Besonders befähigte Beamte der Laufbahngruppe 2,
1. Einstiegsamt, denen in der Beurteilung die Eignung
für eine Qualifizierung nach § 12 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3
NLVO zuerkannt wurde

Bestätigung durch unabhängige Qualifizierungs-
kommission beim MF

Qualifizierung erfolgreich durchlaufen




PERSÖNLICHE EIGENSCHAFTEN UND FÄHIGKEITEN

- Kommunikationsfähigkeit
 - Fähigkeit zur Selbstreflexion
 - Freude am Umgang mit Menschen
 - Konflikt- und Entscheidungsfähigkeit
 - Kooperations- und Teamfähigkeit
 - Durchsetzungsvermögen
 - Einfühlungsvermögen
 - Organisationsfähigkeit
- 

AUSWAHLVERFAHREN

in Form eines eintägigen
Assessment-Centers



DIE PROBEZEIT

Ziel der Probezeit ist,

die Erlangung und Vervollständigung der
erforderlichen Fachkenntnisse und Führungsfähigkeiten

das Kennenlernen der Abläufe, Strukturen und Aufgaben
der einzelnen Organisationseinheiten

sowie das Zusammenwirken von Verwaltung und
Interessenvertretungen



DER WEG ZUM ZIEL

Zwölfmonatige Einführungszeit:

davon 5 Monate in verschiedenen Arbeitsbereichen des
Finanzamts

3 Monate selbständige Leitung eines Sachgebietes

1 Monat Ausbildung im Steuerfachbereich der OFD

3 Monate ergänzende Studien an der
Bundesfinanzakademie

Mentoring bis zum Ende der Probezeit



DER WEG ZUM ZIEL

Nach der Einführungszeit:

3 Monate praktische Einweisung als Sachgebietsleiter
in der Betriebsprüfung

3 Wochen praktische Einweisung in den
Personal-, Organisations- und Haushaltsreferaten der
OFD in Hannover

Teilnahme an einer SGL- Qualifizierung



ERSTVERWENDUNG ALS SACHGEBIETSLEITER/IN

Einsatz als Sachgebietsleiter der BesGr. A 13/14
in einem anderen Finanzamt


Weiterbildung durch angebotene Fortbildungen

Abordnung an das MF für drei Monate




HAT SICH DIE NACHWUCHSKRAFT IN DER PROBEZEIT BEWÄHRT?

Während der Probezeit sind insgesamt sechs standardisierte Bewährungstestate vorgesehen:

1. Testat: in der Einführungszeit vor der SGL-Station
 2. Testat: in der Einführungszeit nach der SGL-Station
 3. Testat: nach der Einführungszeit zum Ende der BP-Station
 4. Testat: ein halbes Jahr nach Ende der Einführungszeit
 5. Testat: ein Jahr nach dem Ende der Einführungszeit
 6. Testat: zum Ende der Probezeit
- 

ERLANGUNG DER VERWENDUNGSBREITE DAS MODULSYSTEM

In der Regel vergehen mindestens 10 Jahre bis eine Nachwuchskraft einen nach BesGr. A 15 bewerteten Dienstposten erlangt. Dieser Zeitraum soll genutzt werden, um Berufserfahrungen durch unterschiedliche Tätigkeiten zu sammeln.



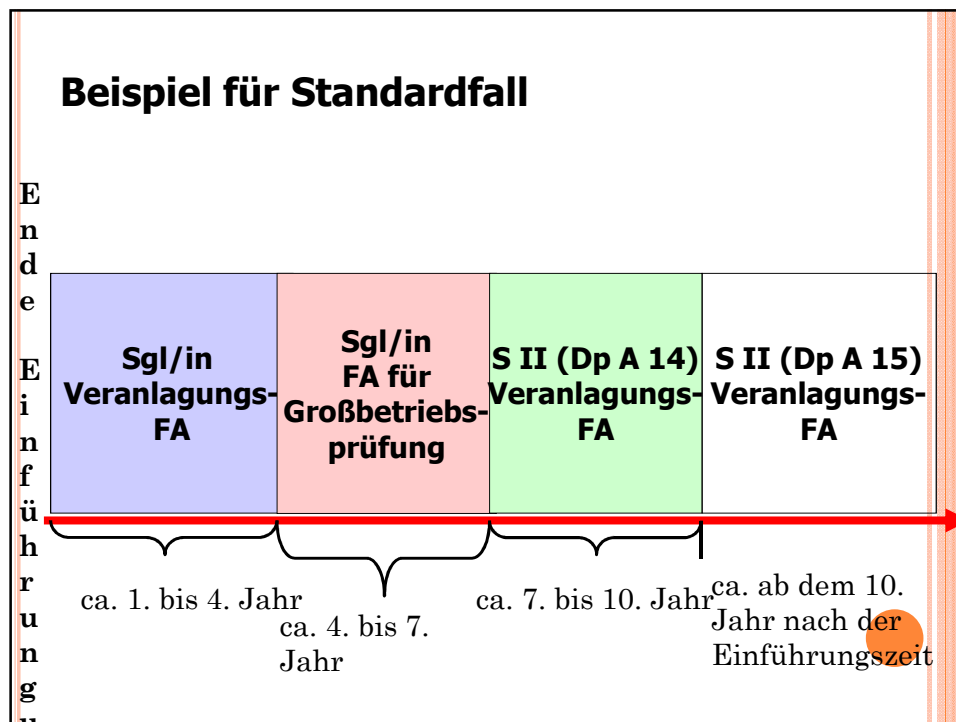
DAS MODULSYSTEM

Nach Abschluss der Einführungszeit soll die Nachwuchskraft drei verschiedene Tätigkeitsfelder innerhalb und ggfls. außerhalb der nds. Steuerverwaltung kennenlernen, die möglichst nicht länger als je 4 Jahre ausgeübt werden.



Modulsystem

<p>Tätigkeit als Sgl in einem Veranlagungs-FA</p>	<p>Tätigkeit als S II der BesGr. A 14 in einem Veranlagungs-FA oder in einem Sonder-FA (FuSt, GBp)</p>	<p>Sondermodul (weitere Tätigkeitsfelder) Hierfür kommen alternativ u.a. folgende Tätigkeiten in Betracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • als Sgl oder S II bei einem Sonder-FA (FuSt oder GBp) • als Referatsleiter/-in bei der OFD • als Referent/-in oder Referatsleiter/-in beim MF • bei der Steuerakademie Nieders. (z.B. als Dozent/-in) • beim Nieders. Landesrechnungshof • bei den Landesvertretungen Niedersachsens (Brüssel, Berlin) • bei der Bundesfinanzverwaltung (z. B. BMF, BFA)
--	---	--



MODUL: TÄTIGKEIT ALS SACHGEBIETSLEITER IN EINEM VERANLAGUNGSAMT


Die Nachwuchskraft sammelt erste Erfahrungen in leitender Funktion und lernt unterschiedliche Führungsstile kennen.

Ein Wechsel des Aufgabengebietes innerhalb des Veranlagungsfinanzamtes ist anzustreben

MODUL: TÄTIGKEIT ALS S II DER BESGR. A 14

S II ist stets in die Arbeit des Amtsleitung einzubeziehen.

Permanente Einbeziehung bedeutet u.a.:


- Vorbesprechung aller Personalentscheidungen
 - Vorbesprechungen der SGL-Besprechungen
 - Besprechung aller organisatorischen Fragen
 - Austausch vor den internen Beurteilungsbesprechungen
 - Hinweise auf wichtige Steuerbürger
 - Mitteilung aller Kenntnisse von den vorgesetzten Behörden
- 

SONDERMODUL: WEITERE TÄTIGKEITSFELDER

Einsatz im Sonderfinanzamt (FuSt, GBP)
Station in der OFD oder im MF

Andere Verwendungsmöglichkeiten:

Hauptamtliche Lehrkraft in der Steuerakademie
Nds. Landesvertretung in Berlin oder Brüssel
Niedersächsischer Landesrechnungshof



FORTBILDUNGEN UND SONDERAUFGABEN
WÄHREND DER ABSOLVIERUNG DER MODULE

Seminare zum Bereich O/P/H
zum MVG
zum Führen in Veränderungsprozessen
zum NPersVG und zum SGB IX
sind obligatorisch

mindestens einmal jährlich ein weiteres
Führungskräfteseminar



SONDERAUFGABEN:

Durchführung von Disziplinarverfahren
Vorträge auf Fachtagungen
Mitarbeit in fachlichen Arbeitsgruppen
Öffentlichkeitsarbeit
Gastdozent/in bei der Steuerakademie
Prüfer/in bei Laufbahnprüfungen
Begleitung amtsübergreifender Projekte



WEITERER WERDEGANG NACH ABSOLVIERUNG DES MODULSYSTEMS

Verwendung auf einen Dienstposten der
BesGr A 15 (vorrangiges Laufbahnziel)

Grund:


300 Dienstposten (Dp) im höheren Dienst
ca 150 Dp BesGr A 13/14
mehr als ein Drittel nach BesGr A 15
16 % höhere Bewertung




Die Personalentwicklungsmodule sind
Voraussetzung, bewirken aber keinen Anspruch
auf einen Dienstposten der BesGr A 15
(Beurteilungen, Eignungen, die den
Personaleinsatz steuern)



EINSATZMÖGLICHKEITEN AUF EINEM DP DER BESGR. A 15

- Referatsleiter/in bei der OFD
- Fachgruppenleiter/in bei der Steuerakademie
- ständiger Vertreter/in der Vorsteher/in bei größeren
Finanzämtern
- Vorsteher/in bei z.Zt. 30 kleineren Finanzämtern 

PERSONALENTWICKLUNG ALS VORSTEHER/-IN

Die Vorstehertätigkeit stellt das umfangreichste Anforderungsprofil dar und bietet sich deshalb grundsätzlich als leitendes Entwicklungs- und Befähigungsziel für alle Angehörigen der Laufbahn-
Gruppe 2, 2. Einstiegsamt an 

FORMELLE VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ÜBERNAHME EINES VORSTEHERDIENSTPOSTENS

Auswahlgespräche im MF

Regelmäßig beginnt die Tätigkeit als Vorsteher/in in einem kleinen Finanzamt.

Die Bewertung eines Vorsteherdienstpostens nach richtet sich nach Größe und Bedeutung des jeweiligen Finanzamtes.

Eine Verwendung als Vorsteher/in in einem Sonderfinanzamt setzt voraus, dass der Beamte zuvor eine Leitungsfunktion bei einem Sonderfinanzamt wahrgenommen hat.

ANFORDERUNGSPROFIL

Von einer Vorsteherin/einem Vorsteher werden insbesondere folgende Aktivitäten erwartet:

- Weitere Mitarbeiterführung und – förderung
- Außendarstellung des Finanzamtes
- Mitwirkung bei der amtsübergreifenden und konzeptionellen Weiterentwicklung der Steuerverwaltung

WEITERE PERSONALENTWICKLUNGSMABNAHMEN

Mentoring für Vorsteher über einen Zeitraum von ein bis zwei Jahren

Begrenzung der Verweildauer auf einem Vorsteherdienstposten auf maximal 15 Jahre



FAZIT

Was haben wir geändert?

1. Einstellungsverfahren 2. Modulsystem 3. Beurteilungen

Ausgestaltung des Modulsystems

1. Zeitrahmen 2. Stationen 3. Regionale Flexibilität

Umsetzung des Modulsystems

1. Regelmäßige Gespräche mit dem Personalreferat der OFD
2. Beurteilungen / Eignungsvergabe 3. Übergangsregelungen

Geltung des neuen PE-Konzepts für Aufsteiger /

Qualifizierte

Eigenverantwortlichkeit

Gesprächsbereitschaft, Flexibilität, Fortbildung u.a.



