

Fachliche Befähigung der Vermittlungsfachkräfte
Verantwortliche Führungskraft: POE 2

Empfehlungs- und Maßnahmenkatalog

Handlungsfeld	Nr.	Empfehlung der Internen Revision	Kategorie ¹	Zuständ. Org.-Bereich	Maßnahmen des zuständigen Organisationsbereichs	Erledigung bis	Erledigt am
Anforderungen an die Vermittlungsfachkräfte	1	Es sollte eine ausreichend differenzierte Beschreibung der an die Vermittlungsfachkräfte gerichteten persönlichen und fachlichen Anforderungen zur Verfügung gestellt und regelmäßig aktualisiert werden.	B	POE 1	Mit der Aktualisierung des Kompetenzmodells der BA werden die übergreifenden persönlichen Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeitenden im Kontext der zukünftigen Herausforderungen zukunftsfähig angepasst und konkretisiert (insbesondere IT-/Medienkompetenz, persönliche Beratung, Kommunikation).	2. Hj. 2021 (vorbehaltlich Vorstandsentscheidung)	
				QUB 2	Mit den Initiativen von „BA der Zukunft“ werden – ausgerichtet am Zukunftsmodell der BA – Anpassungsbedarfe bzw. Konkretisierungen der fachlichen Anforderungen und der daraus abzuleitenden Befähigung der Vermittlungsfachkräfte formuliert (siehe Teil-Konzepttest „Übergang Kunden-Beratungscenter“, Teil-Konzepttest „Arbeitgeber-Arbeit-Transformation“).	Mitte 2022	
				AM 3	Aktualisierung der Dienstpostenbeschreibung inkl. Konkretisierung der Erwartungen.	31.12.2021	

¹ A: Empfehlungen, die aus Sicht der Internen Revision ein sofortiges Handeln der zuständigen Organisationseinheit erfordern (Sofortmaßnahmen).
 B: Empfehlungen, bei denen aus Sicht der Internen Revision ein Handlungserfordernis besteht.
 C: Empfehlungen, bei denen aus Sicht der Internen Revision eine Umsetzung wünschenswert ist. Es erfolgt keine Nachhaltung durch die Interne Revision.

Interne Revision

Handlungsfeld	Nr.	Empfehlung der Internen Revision	Kategorie ¹	Zuständ. Org.-Bereich	Maßnahmen des zuständigen Organisationsbereichs	Erledigung bis	Erledigt am
Überblick zum Befähigungsstand	2	Es sollte geprüft werden, ob und wie ein zusammenfassender Überblick zum Befähigungsstand der Vermittlungsfachkräfte erarbeitet und aktuell gehalten werden kann.	B	POE 1	Im ERP-Talentprofil ist die „Lernhistorie“ der Mitarbeitenden personenbezogen bereits technisch abgebildet. Mit der nächsten Generation der IT-Systeme ist eine „Talent Management Suite“ geplant, die entsprechend der fachlichen Anforderung u. a. einen verbesserten und ganzheitlicheren Blick auf Talente ermöglichen soll (einschließlich der Kompetenzen, Qualifikationen und Qualifizierungen).	Beschaffung voraussichtlich bis Ende 2023, Implementierung 2024/2025	
Wahrnehmung der Führungsaufgabe durch Teamleitungen	3	Die Befähigung der Vermittlungsfachkräfte sollte als zentrale Aufgabe der Teamleitungen hervorgehoben und im Arbeitsalltag priorisiert werden. Es sollte sichergestellt werden, dass die Teamleiterinnen und Teamleiter für diese Aufgabe geeignete Unterstützung erhalten und dass diese Hilfestellung auch angenommen wird. Denkbar wäre z. B. ein Zusammenwirken von Führungsimpulsen und weiteren Qualifizierungsangeboten.	B	FBA POE 2	In der neuen Qualifizierung für Teamleitungen „In Führung gehen“ wird während der zweiten Präsenzwoche (Block 2: Führung leben – Teams entwickeln) die Befähigung der Teammitglieder explizit behandelt (Lernsequenz: „Starke Crew: Befähigung von Teammitgliedern“). Dazu werden ein sogenannter Befähigungsplan und andere Methoden eingesetzt und es finden Übungen im Bereich Feedback und Reflexion statt. Mit dem neuen Konzept „Teamlernen“, das sich aktuell in zwei RD in einem erweiterten Konzepttest befindet, wird den Führungskräften ein neues Instrument zur Verfügung gestellt, um Lernbedarfe im Team zu identifizieren und geeignete Wege zum Lernen zu finden und umzusetzen. Von zentraler Seite werden unterstützende Videos, Arbeitshilfen etc. erstellt. Die Entscheidung über den Einsatz liegt bei den Dienststellen.	Start des Programms im 2. Hj. 2021 Auswertung Konzepttest 2. Hj. 2021	
Aktivitäten zur Befähigung	4	Es sollte geprüft werden, ob Verbesserungsansätze für die praktische Handhabung des Onboardings entwickelt und umgesetzt werden können.	B	POE 2	Das Onboarding wird sukzessive anhand von „blended learning“ – einem Methodenmix aus Online- und Präsenztrainings kombiniert mit eigenverantwortlichem Selbstlernen und praxisnahem Lernen im Arbeitsprozess – umgesetzt. 30 bis 40 % aller im Onboarding enthaltenden Qualifizierungsmodule wurden bis 31.12.2020 u. a. pandemiebedingt bereits arbeitsplatznäher, individueller und digitaler gestaltet. Das weitere Bildungsportfolio wird einer laufenden Prüfung	fortlaufend	

Interne Revision

Handlungsfeld	Nr.	Empfehlung der Internen Revision	Kategorie ¹	Zuständ. Org.-Bereich	Maßnahmen des zuständigen Organisationsbereichs	Erledigung bis	Erledigt am
					unterzogen, an welcher Stelle Präsenztrainings beibehalten werden oder digitale Durchführungsformate besser geeignet sind.		