

Weisung 202111014 vom 29.11.2021 – Aktualisiertes Kompetenzmodell der BA

Laufende Nummer: 202111014

Geschäftszeichen: POE2 – 2016.2 / II-5314 / 1937

Gültig ab: 29.11.2021

Gültig bis: unbegrenzt

SGB II: Information

SGB III: Weisung

Familienkasse: Weisung

Bezug:

- Handbuch Personalrecht / Gremien, 1.2 Ausschreibung und Besetzung von Dienstposten
- Handbuch Personalrecht / Gremien, 1.3 Leistungs- und Entwicklungsdialog
- Arbeitsbuch Rekrutierung, Ausbildung und Studium in der BA (ARAS)

Aufhebung von Regelungen:

- HEGA 12/08 - 53 - Das Kompetenzmodell der BA als Basis der Tätigkeits- und Kompetenzprofile, Beurteilung, Potenzialerkennung und Auswahlverfahren

Zusammenfassung

Die Weisung führt das aktualisierte Kompetenzmodell der BA ein und erläutert die Hintergründe der Weiterentwicklung. Das Kompetenzmodell als Kernelement des Personalmanagements in der BA ist Grundlage vielfältiger Personalprozesse, z. B. bei Auswahlverfahren, Potenzialerkennung und der individuellen beruflichen Weiterentwicklung. Die geplante Implementierung des Kompetenzmodells in die Personalprozesse und -funktionen wird mit dieser Weisung eingeleitet.



1. Ausgangssituation

Seit der erstmaligen Einführung des BA-Kompetenzmodells in 2006 hat sich die Arbeitswelt auch innerhalb der BA deutlich gewandelt (z. B. Aufgaben/ Organisationsveränderungen, Kulturwandel, technologische Weiterentwicklung und daraus resultierende Veränderungen von Tätigkeiten und Zusammenarbeit in der BA). Der Wandel führt auch zu veränderten Kompetenzanforderungen der BA an ihre Beschäftigten, welche im Kompetenzmodell der BA abgebildet werden.

Die Aktualisierung des BA-Kompetenzmodells entfaltet Wirkung durch die stringente Integration in Personalprozesse und -funktionen: Die Kompetenzanforderungen auf den Dienstposten der BA werden u. a.

- über die Tätigkeits- und Kompetenzprofile (TuK) transparent festgelegt,
- in Auswahlverfahren/Rekrutierung kommuniziert und geprüft (z. B. Interviewleitfäden, Übungen)
- im Rahmen des Leistungs- und Entwicklungsdialoges im Dialog reflektiert und zur Weiterentwicklung und/oder Potenzialidentifikation genutzt (siehe auch HPG 1.3 LEDi sowie HPG 1.2 Ausschreibung und Besetzung von Dienstposten).
- in der Folge durch vielfältige Personalentwicklungsprogramme/-instrumente, Qualifizierungs-/Bildungsangebote und die Ausbildung gefördert.

Das Grundverständnis von Kompetenzen in der BA in vier Grundkompetenzbereichen hat weiter Bestand (Übersicht s. Anlage):

- Fach- und Methodenkompetenz
- Sozial-kommunikative Kompetenz
- Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz
- Personale Kompetenz

Kompetenzen vereinen „Wollen, Wissen und Können“ in ganzheitlicher Weise (d. h. Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Werte und Einstellungen) und sind somit mehr als Qualifikationen oder Skills. Weiterhin gilt grundsätzlich auch, dass jeder Mensch über Kompetenzen in allen vier Grundkompetenzbereichen verfügt und dass die BA grundlegende Anforderungen in diesen Grundkompetenzen an alle Beschäftigten stellt (vgl. z. B. die Kulturdimensionen der BA, partnerschaftliche Zusammenarbeit, Lernen). Nicht alle Teilkompetenzen sind jedoch für einen Dienstposten gleich erfolgsrelevant, dies wird in den jeweiligen TuK abgebildet.



2. Auftrag und Ziel

Das Kompetenzmodell der BA wurde partizipativ mit Unterstützung interner und externer Expertinnen und Experten sowie Praktikerinnen und Praktiker weiterentwickelt und aktualisiert.

2.1 Aktualisiertes BA-Kompetenzmodell

Das aktualisierte Kompetenzmodell behält die vier Grundkompetenzen (s.o.) bei. Jeder Grundkompetenz sind weiterhin mehrere Teilkompetenzen zugeordnet. Diese Teilkompetenzen haben sich verändert: Zum Beispiel werden im Zuge der Digitalisierung in der BA (inkl. verstärkt virtueller Zusammenarbeit) Kompetenzen wie die „IT- und Medienkompetenz“ und „Selbstorganisation“ in den Fokus gerückt. Auch der Kulturwandel in der BA mit dem beschriebenen Menschenbild wird in der Kompetenz „Sensitivität“ verankert. Die Beschreibungen der Teilkompetenzen finden sich in der Anlage zur Weisung, detailliertere Informationen mit praxisnahen Verhaltensbeispielen werden auf der Intranetseite zum Kompetenzmodell zur Verfügung gestellt.



2.2 Ziele des integrierten Kompetenzmanagements der BA

Das BA-Kompetenzmodell soll die Kompetenzanforderungen im Arbeitsalltag spiegeln und zur Zukunftsfähigkeit der Organisation beitragen, indem Anforderungen der Organisation auf

der individuellen Ebene transparent gemacht werden. In diesem Sinne verfolgt das integrierte Kompetenzmanagement der BA folgende Ziele:

- **Transparenz** für Beschäftigte schaffen, über **Kompetenzanforderungen**, die sich für die eigene Tätigkeit z. B. aus Unternehmensstrategie und Organisationsentwicklung ergeben.
- **Mitarbeitende mit relevanten zeitgemäßen Kompetenzen für freiwerdende Stellen finden.**
- **Relevante Kompetenzen regelmäßig ausbauen und Potenziale sichtbar machen** über (arbeitsplatznahe/-integriertes) Lernen, Qualifizierung und Personalentwicklung:
 - **Beschäftigte erhalten Orientierung für den individuellen Ausbau der eigenen Kompetenzen** (u. a. zum Beispiel im Kontext Beurteilungen und Mitarbeitergesprächen) und können ihre **berufliche Weiterentwicklung selbst voranbringen**.
 - **Führungskräfte erhalten Orientierung und Hilfestellung/Unterstützung**, wie sie gezielt Kompetenzaufbau/Dazulernen der Mitarbeitenden in ihrem Verantwortungsbereich in der individuellen Personalentwicklung fördern können - und welche Kompetenzanforderungen an sie selbst gestellt werden.

Weitere Informationen finden Sie auf der Intranetseite zum Kompetenzmodell.

2.3 Ausblick auf die Einführung des aktualisierten Modells

Diese Weisung stellt den Auftakt zur Einführung des aktualisierten Kompetenzmodells dar. Es ist beabsichtigt, das Kompetenzmodell Schritt für Schritt in alle betroffenen Personalprozesse und -funktionen (z. B. TuK, Qualifizierung, Rekrutierung, Beurteilungen) zu implementieren; aufgrund des erheblichen Veränderungsaufwands voraussichtlich bis Ende 2022. Die insbesondere erforderliche Abbildung der aktualisierten Kompetenzen in den tarifierten Dienstposten befindet sich noch in der Abstimmung mit den Tarifpartnern. Bis dahin gelten die bestehenden Verfahren/Prozesse einschl. der Kompetenzdefinitionen fort. Über die einzelnen Anpassungen/Aktualisierungen wird jeweils separat informiert. Die frühzeitige Veröffentlichung des Kompetenzmodells dient dazu, sich auf die inhaltlichen Veränderungen und Anpassungen einzustellen und die Betroffenen und Beteiligten beider Rechtskreise frühzeitig mitzunehmen.



3. Einzelaufträge

Die Regionaldirektionen

- tragen dafür Sorge, dass die Führungskräfte und Beschäftigten im Bezirk über die beabsichtigte Aktualisierung des Kompetenzmodells und anstehende Folgewirkungen (s. 2.2 Ausblick) informiert werden.

Die Agenturen für Arbeit

- Der/die VG der AA informiert die gemeinsamen Einrichtungen über das aktualisierte Kompetenzmodell der BA und jeweils beabsichtigten mittelbaren Veränderungen bei Prozessfunktionen im PE-System der BA (z. B. Rekrutierung, Beurteilungen, TuK).

Die Internen Services Personal

- informieren und beraten die Führungskräfte bezüglich der Inhalte dieser Weisung.
- unterstützen die Führungskräfte in der Umsetzung der Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden.
- informieren die Beschäftigten in geeigneter Weise.

Alle Führungskräfte

- unterstützen ihre Mitarbeitenden in ihrer Kompetenzentwicklung/im lebenslangen Lernen, auch unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

4. Info

Beabsichtigt ist, die sich aus den inhaltlichen Änderungen des Kompetenzmodells ergebenden Anpassungen in den Personalprozessen und -funktionen der BA voraussichtlich innerhalb 2022 umzusetzen und jeweils durch eine entsprechende Einführungskommunikation zu begleiten. Sofern in individuellen PE-Konzepten der gE explizit Bezug auf das BA-Kompetenzmodell (inkl. der Teilkompetenzen) genommen wird, werden bei Bedarf entsprechende Anpassungen empfohlen.

5. Haushalt

Entfällt



6. Beteiligung

Entfällt

Gez.

Geschäftsführer Personal / Organisationsentwicklung

