

# Weisung 202304004 vom 06.04.2023 – „Lust auf Führung“ als Angebot im Rahmen der Personalentwicklung

**Laufende Nummer:** 202304004

**Geschäftszeichen:** POE 23 - 2016.12/ 2016.21/ 1937

**Gültig ab:** 06.04.2023

**Gültig bis:** unbegrenzt

**SGB II:** Information

**SGB III:** Weisung

**Familienkasse:** Information

## **Bezug:**

- Weisung 201805003 vom 22.05.2018 – Personalentwicklungsinstrument KODE® (Kompetenz-Diagnostik und -Entwicklung)
- Weisung 201901002 vom 15.01.2019 – Coaching als Instrument der Personalentwicklung in der BA

---

**Um künftig mehr Mitarbeitende für die erstmalige Übernahme einer Führungstätigkeit zu gewinnen, wird das neue Personalentwicklungsinstrument „Lust auf Führung“ eingeführt. Es ermöglicht, interessierten Mitarbeitenden eine Standortbestimmung vorzunehmen und unterstützt sie in ihrer individuellen Entscheidung zur weiteren Entwicklung. Das Instrument umfasst eine modulare Veranstaltungsreihe bestehend aus Informations-, Beobachtungs- und Aktionstagen, ergänzt um weitere freiwillige Angebote wie KODE® sowie Reflexionsgespräche mit einer/m Coach des BPS.**

## **1. Ausgangssituation**

In den nächsten Jahren steigt in der BA der Bedarf an geeigneten Führungskräften, die zusammen mit ihren Mitarbeitenden die Zukunft gestalten wollen. Vor diesem Hintergrund möchte die BA verstärkt Mitarbeitende für Führungsaufgaben interessieren, sie bei ihrer Entscheidungsfindung unterstützen und Führung für sie erlebbar machen. Dazu wurde im Rahmen der „Personalarbeit der BA“ das neue Personalentwicklungsinstrument „Lust auf Führung“ entwickelt und zusammen mit mehreren Regionen erfolgreich erprobt.

## 2. Auftrag und Ziel

### 2.1 Zielsetzung

Das neue Personalentwicklungsinstrument „Lust auf Führung“ gibt Mitarbeitenden die Möglichkeit, eigeninitiativ und unverbindlich vielfältige praxisbezogene Einblicke in den Führungsalltag zu erhalten: Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich unkompliziert über Führung zu informieren (Informationstage). Sie können typische Führungssituationen im Alltag beobachten und sich dazu austauschen (Beobachtungstage). Und schließlich erhalten sie das Angebot, sich selbst in einem geschützten Raum in Führungssituationen auszuprobieren und zu reflektieren (Aktionstage).

Mit den gesammelten Erfahrungen werden die Teilnehmenden in die Lage versetzt, ihre eigenen Stärken und Entwicklungsfelder, u. a. mit Blick auf das Führungsverständnis in der BA zu reflektieren. „Lust auf Führung“ ermutigt dazu, sich näher mit der Frage auseinanderzusetzen, ob die Übernahme einer Führungstätigkeit in Betracht kommt, und unterstützt bei der Entscheidungsfindung.

### 2.2 Regionales Angebot

„Lust auf Führung“ wird für die bedarfsgerechte Nutzung als Angebot zur Verfügung gestellt, das auf die regionalen Erfordernisse angepasst werden kann. Die Regionaldirektionen entscheiden gemeinsam mit ihren Internen Services Personal im Hinblick auf ihre künftigen Personalbedarfe, in welchem Umfang die Veranstaltungsreihe angeboten wird.

### 2.3 Ablauf der Veranstaltungsreihe

Die Module der Veranstaltungsreihe können in Abhängigkeit von den persönlichen Vorerfahrungen der Teilnehmenden absolviert werden:

#### 2.3.1 Informationstage

Die Informationstage bieten einen niedrighschwelligen Zugang für Mitarbeitende, die zwar Interesse an Führung haben, aber noch Informationen, Beratung und Orientierung suchen. Die Teilnehmenden erhalten einen ersten Einblick in die Aufgaben einer Führungskraft. Zielgruppe sind Mitarbeitende der TE IV. Es besteht aber auch die Möglichkeit, mit Blick auf eine mittel- bis langfristige persönliche Entwicklungsplanung Mitarbeitende der TE V in das Informationsangebot mit einzubeziehen.

#### 2.3.2 Beobachtungstage



Einen tiefergehenden Einblick in eine Führungstätigkeit bieten die Beobachtungstage. Der Schwerpunkt liegt auf dem Kennenlernen des Führungsalltags, insbesondere durch Hospitationen bei einer oder mehreren Führungskräften. Es besteht freier Zugang ab TE IV.

### 2.3.3 Aktionstage

An den Aktionstagen können Mitarbeitende, die die Übernahme einer Führungstätigkeit in Betracht ziehen, vertiefte Einblicke erhalten und sich in einem geschützten Rahmen in Führungssituationen selbst ausprobieren. Das Angebot richtet sich an Mitarbeitende ab TE IV, die grundsätzlich die Zugangsvoraussetzungen der angestrebten Funktion erfüllen (siehe z.B. TuK Führungskraft der Führungsebene III). Im Vorfeld der Aktionstage besteht zur Unterstützung der Selbstreflexion die Möglichkeit, freiwillig eine KODE®-Beratung in Anspruch zu nehmen. Zudem können die Teilnehmenden im Nachgang ein Reflexionsgespräch mit einer/m ausgebildeten Coach des BPS führen. Nach den Aktionstagen erhält jede/r Teilnehmende ein Gesprächsangebot mit der zuständigen Personalberatung. Ziel ist es, die Umsetzung eines persönlichen Fahrplans sowie den weiteren Einsatz möglicher Personalentwicklungsinstrumente zu besprechen.

## 2.4 Rahmenbedingungen zur Durchführung

### 2.4.1 Eigenverantwortliche Interessenbekundung

Das Instrument „Lust auf Führung“ setzt die Freiwilligkeit der Teilnahme sowie Vertraulichkeit voraus. Deshalb bekunden interessierte Mitarbeitende ihr Interesse an den Modulen eigenverantwortlich beim Internen Service. Die Internen Services machen zuvor transparent, zu welchen Zeitpunkten „Lust auf Führung“ angeboten wird. Für die Anmeldung ist keine Empfehlung der jeweiligen Führungskraft erforderlich. Wenn eine Teilnahme an „Lust auf Führung“ erfolgt, ist die Führungskraft im Hinblick auf die Arbeitsplanung zu informieren.

Frauen sind in Führungsfunktionen – im Vergleich zu ihrem Anteil an allen Beschäftigten – noch unterrepräsentiert. Sie sollten daher seitens der Vorgesetzten sowie des Personalbereichs aktiv angesprochen und zu einer Teilnahme an „Lust auf Führung“ motiviert werden.

### 2.4.2 Abgrenzung zu anderen Instrumenten der Personalentwicklung

Die Teilnahme an „Lust auf Führung“ erfolgt aufgrund der Eigeninitiative der Teilnehmenden. Der Fokus von „Lust auf Führung“ liegt auf der Gewinnung von Erfahrungen, die den Teilnehmenden auf dem Weg zur Führungskraft eine reflektierte Entscheidungsfindung ermöglichen. Eine Entwicklung von Führungskompetenzen im Sinne einer typischen Führungskräfteentwicklung findet im Verlauf der Veranstaltungsreihe nicht statt. Diese erfolgt im Rahmen des Führungskräfteentwicklungs-Programms (FKE-Programms) ab der

erstmaligen Übernahme einer Führungsposition sowie durch ergänzende Angebote in der BA-Lernwelt und im FBA-Programm. Für Abwesenheitsvertretungen der Teamleitung vermittelt die Qualifizierungsreihe StART wesentliche Grundlagen von Führung und Zusammenarbeit in der BA. „Lust auf Führung“ ersetzt diese Instrumente nicht und setzt zeitlich deutlich früher an.

Bei dem Personalentwicklungsinstrument „Lust auf Führung“ handelt es sich um keine Fortbildungsveranstaltung im Sinne des BPersVG.

Die Teilnahme an „Lust auf Führung“ hat keinen Einfluss auf Stellenbesetzungsverfahren. Im Rahmen der Maßnahme findet weder eine Eignungsbeurteilung statt noch wird eine Aussage zur weiteren beruflichen Entwicklung der Teilnehmenden getroffen.

Nach der Teilnahme an „Lust auf Führung“ können gemeinsam mit der Personalberatung bedarfsorientiert weitere Optionen zur Potenzialfeststellung und Weiterentwicklung (z. B. Beauftragung, Abordnung, Qualifizierung, etc.) besprochen werden. Teilnehmende, welche sich Richtung Führung entwickeln wollen, können zudem die Gespräche mit der direkten Führungskraft im Rahmen des Leistungs- und Entwicklungsdialoges nutzen.

#### 2.4.3 Teilnahme durch BA-Beschäftigte in den gemeinsamen Einrichtungen

BA-Beschäftigte in den gemeinsamen Einrichtungen (gE) können die Veranstaltungsreihe „Lust auf Führung“ im Rahmen der regionalen Verfügbarkeit ebenfalls als Personalentwicklungsinstrument nutzen und daran teilnehmen.

Die Organisation der ersten zwei Module (Informations-/Beobachtungstage) erfolgt bei Bedarf rechtskreisübergreifend in enger Abstimmung zwischen dem organisierenden Internen Service, den Agenturen für Arbeit und den gE, so dass hier keine zusätzlichen Kosten anfallen. Für die Abrechnung des dritten Moduls „Aktionstage“ sind die Hinweise zur Kostenaufstellung im Gesamtkatalog der BA für gemeinsame Einrichtungen (siehe Teil III) zu berücksichtigen.

#### 2.5 Empfehlungen und Hilfestellungen zur Durchführung des Angebots

Um die Veranstaltungsreihe zu bewerben und bei der Durchführung zu unterstützen, stehen folgende Produkte bereit:

- Eine Intranetseite mit allen Informationen zum Personalentwicklungsinstrument „Lust auf Führung“.

- Ein Konzept zur Veranstaltungsreihe mit Anlagen zu allen Modulen, die konkrete Hinweise und Empfehlungen zur Durchführung bereithalten.
- Ein Muster-Infoflyer, der für die Werbung und Aktivierung potenzieller Interessentinnen und Interessenten genutzt werden kann.
- Eine Muster-Infopräsentation, die einen ersten Überblick zu dem Thema bietet.

### **3. Einzelaufträge**

Die Bereiche Personal der Regionaldirektionen

- koordinieren die Organisation der Veranstaltungsreihe im Bezirk bedarfsgerecht.

Die Agenturen für Arbeit

- beteiligen sich an den Veranstaltungsmodulen mit der aktiven Teilnahme durch Führungskräfte (z. B. Erfahrungsberichte, Hospitationen),
- bewerben das Angebot und
- informieren die gemeinsamen Einrichtungen über das Angebot.

Die Internen Services Personal

- organisieren in Abstimmung mit der zuständigen Regionaldirektion die Veranstaltungsreihe mit Informations-, Beobachtungs- und Aktionstagen unter Berücksichtigung des künftigen Personalbedarfs an Führungskräften und führen diese durch,
- informieren in ihrem Zuständigkeitsbereich die Mitarbeitenden hinsichtlich der Teilnahmemöglichkeit und der eigenverantwortlichen Interessenbekundung,
- bieten im Rahmen der Aktionstage KODE® zur Orientierung und Selbstreflexion an - zu diesem Zweck wird der Nutzerkreis für KODE® um diese Zielgruppe erweitert -,
- melden im Zusammenhang mit den Aktionstagen bei Interesse an Reflexionsgesprächen den Bedarf an den BPS der zuständigen Regionaldirektion (Leitende Psychologin oder Leitenden Psychologen),
- beraten Teilnehmende nach den Aktionstagen hinsichtlich der Entscheidungsfindung und bei Bedarf zu Möglichkeiten der Potenzialfeststellung und Personalentwicklung auf dem Weg zur Führungskraft und
- bringen im Rahmen der Nutzung der Aktionstage durch Mitarbeitende in den gE die entstehenden Kosten (z. B. Personal, Unterkunft, Verpflegung, Schulungs- und



Tagungsräum) auf Basis der Hinweise zur Kostenaufstellung im Gesamtkatalog der BA für gemeinsame Einrichtungen (siehe Teil III) gesondert in Aufstellung und stellen diese der betreffenden gE adäquat in Rechnung. Für alle Aktionstage, die innerhalb einer BTS stattfinden, können in Abstimmung mit dem Internen Service die anfallenden Kosten durch die BTS selbst in Rechnung gestellt werden.

Die Bereiche Berufspsychologischer Service (Leitende Psychologinnen und Leitende Psychologen) in den Regionaldirektionen

- stellen eine/n passende/n Coach für die Reflexionsgespräche auf Wunsch zur Verfügung.

#### **4. Info**

Entfällt

#### **5. Haushalt**

Entfällt

#### **6. Beteiligung**

Entfällt