

# HEGA 05/15 - 7 - Supervision als Instrument der Personalentwicklung in der BA

**Geschäftszeichen:** POE 2 – 2660 / 2016.12 / 1936 / 1937 / 3313 / II-5313 / II-5314 /1074

**Gültig ab:** 20.05.2015

**Gültig bis:** 19.05.2020

**SGB II:** Information

**SGB III:** Weisung

**Interner Dienstgebrauch:** ja

## Zusammenfassung:

**Supervision als Personalentwicklungsinstrument wird weiteren Beschäftigtengruppen ab sofort zugänglich gemacht. Sie soll mittelfristig und nach Auswertung der Erfahrungen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Beratungsaufgaben zur Verfügung stehen.**

## 1. Ausgangssituation

Die Möglichkeit, das eigene berufliche Handeln unter professioneller Anleitung zu reflektieren, trägt zur Qualitätssicherung der Arbeit, zur persönlichen Weiterentwicklung im Sinne des lebenslangen Lernens sowie zur Steigerung des Engagements der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei. Gleichzeitig wird eine offene Feedbackkultur in der Bundesagentur für Arbeit mittelbar gefördert.

Dafür bietet die BA ihren Fach- und Führungskräften verschiedene Instrumente an (siehe Glossar der Personalentwicklungsinstrumente): Praxisberatung für Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte, Coaching für Führungskräfte sowie Supervision für einzelne Beschäftigtengruppen. Supervision ist bereits verpflichtender Bestandteil der Qualifizierung und Zertifizierung im beschäftigungsorientierten Fallmanagement SGB II und der Integrationsberatung SGB III.

Angesichts der künftigen Herausforderungen durch den sich ändernden Arbeitsmarkt spielt die Beratungsqualität eine immer wichtigere Rolle.

## 2. Auftrag und Ziel

Supervision als Personalentwicklungsinstrument wird deshalb weiteren Beschäftigten mit Beratungsaufgaben zugänglich gemacht. Das in der Agenda BA 2020 formulierte Ziel der Professionalisierung von Beratung wird damit unterstützt und sowohl Rolle

als auch Außenwirkung der BA in entsprechenden Netzwerken (z.B. European Lifelong Guidance Policy Network) werden gestärkt.

Supervision ist eine arbeits- und berufsbezogene Beratungsmethode. Sie ermöglicht, die persönliche Rolle und das eigene Handeln in Bezug zur Aufgabenstellung, den vorhandenen Organisationsstrukturen und den Beziehungsdynamiken zu reflektieren. Sie ermöglicht, Verhaltensmuster zu erkennen und ggf. immer wiederkehrende „Fallstricke“ im eigenen Handeln aufzulösen. Damit fördert sie die Personal- und Organisationsentwicklung.

Supervision als Personalentwicklungsinstrument wird ausschließlich als Gruppensupervision angeboten. In einem Gruppensupervisionsprozess werden in der Regel sechs bis acht Beschäftigte für drei bis sechs Sitzungen mit einer Dauer von insgesamt 18 Stunden (Arbeitszeit) begleitet. Die Zusammensetzung der Gruppen orientiert sich an nachgefragten und vergleichbaren Problemlagen.

Ab sofort können die Agenturen für Arbeit und gemeinsamen Einrichtungen aus dem Rahmenvertrag Supervision bedarfsorientiert im Rahmen der Personalentwicklung für folgende Beschäftigtengruppen einsetzen:

- Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte im Bereich Arbeitnehmer/-innen
- Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte im Bereich Arbeitgeber/-innen
- alle Integrationsfachkräfte
- Fachkräfte der Leistungssachbearbeitung und weitere mit Beratungsaufgaben betraute Mitarbeiter/-innen

Dabei sind insbesondere neu angesetzte Mitarbeiter/-innen o.g. Personengruppen zu berücksichtigen.

Im 2. Halbjahr 2016 ist eine Auswertung der Erfahrungen hinsichtlich Umfang, Qualität und Wirkung von PE-Instrumenten geplant. Danach wird entschieden, ob Supervision als Personalentwicklungsinstrument allen Beschäftigten mit Beratungsaufgaben angeboten wird und ob eine Erweiterung des bestehenden Rahmenvertrages bzw. eine erneute zentrale Ausschreibung notwendig sind.

Die Teilnahme an einem Supervisionsprozess wird bedarfsorientiert zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter vereinbart. Dies erfolgt in der Regel im Rahmen des jährlichen Leistungs- und Entwicklungsdialogs. Der Wunsch, an einer Supervision teilzunehmen, kann auch von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter an die Führungskraft herangetragen werden. Die zuständigen Personalberaterinnen und Personalberater können hinsichtlich der Frage beraten, ob Supervision für den konkreten Einzelfall als Instrument geeignet ist. Als Arbeitsmittel dient für alle Beteiligten das Glossar der Personalentwicklungsinstrumente.

Für Sondergruppen, wie z.B. Gleichstellungsbeauftragte, werden vorrangig die Supervisorinnen und Supervisoren aus dem Berufspsychologischen Service eingesetzt.

### **3. Einzelaufträge**

## Der Berufspsychologische Service (Leitende Psychologinnen und Leitende Psychologen in den Regionaldirektionen)

- gibt Rückmeldung an den Bereich Personal der RD, ob und durch welche Supervisorinnen und Supervisoren des Berufspsychologischen Service der gemeldete Bedarf gedeckt werden kann.

## Die Agenturen für Arbeit

- wirken im Rahmen der Trägerversammlung darauf hin, dass die gemeinsamen Einrichtungen Supervision als Personalentwicklungsinstrument im gemeinsamen Konzept der Personalentwicklung und Qualifizierung nach § 44c Absatz 5 SGB II verankern.

## Die Internen Services Personal

- beraten die Führungskräfte und ggf. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Möglichkeiten der Supervision
- melden Bedarfe nach Supervision (durch den BPS) an den Berufspsychologischen Service (Leitenden Psychologinnen und Leitende Psychologen in den Regionaldirektionen)
- rufen die jeweiligen Bedarfe (auch die der gemeinsamen Einrichtungen) an Supervisorinnen und Supervisoren aus dem bestehenden Rahmenvertrag oder vom Berufspsychologischen Service ab und übernehmen die Rechnungsabwicklung
- buchen die vorgesehenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die SAP-ID D 44012452 (Personalentwicklung SGB III) bzw. SAP-ID D 44012451 (Personalentwicklung SGB II) ein
- erstellen für den Rechtskreis SGB II die entsprechenden Kostenaufstellungen gemäß „Gesamtkatalog – Teil III – Kostensätze für Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der BA für gemeinsame Einrichtungen“
- stellen sicher, dass die beauftragten externen Supervisorinnen und Supervisoren vor dem erstmaligen Einsatz im jeweiligen Rechtskreis den Reader Beratungskonzeption bzw. Grundlagen einer Beratungskonzeption für die Grundsicherung für Arbeitsuchende erhalten
- geben frühzeitig über die Regionaldirektionen Rückmeldung, sobald die Bedarfe an Supervisorinnen und Supervisoren aus dem Rahmenvertrag und dem Berufspsychologischen Dienst nicht mehr gedeckt werden können.

## Die gemeinsamen Einrichtungen

- können über den Internen Service Personal Supervisionen aus dem bestehenden Rahmenvertrag abrufen (Kostenerstattung gemäß Serviceportfolio analog Supervision im Rahmen von Qualifizierung); die Abrechnung der durch den Berufspsychologischen Service erbrachten Supervisionen erfolgt gemäß „Gesamtkatalog – Teil III – Kostensätze für Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der BA für gemeinsame Einrichtungen“.

## **4. Koordinierung**

entfällt

## **5. Haushalt**

Ausgabemittel 2015 werden den Regionaldirektionen für ihren Bezirk bei Finanzposition 5-52501-00-000 zugeteilt. Ab dem Haushaltsjahr 2016 erfolgt die Bereitstellung von Haushaltsmitteln mit der Zuteilung des Verwaltungsbudgets zu Jahresbeginn.

## **6. Beteiligung**

entfällt

gez. Unterschrift