

HEGA 09/15 - 6 - Coaching als Instrument der Personalentwicklung in der BA

Geschäftszeichen: POE 2 – 2016.12 / 2223 / 2638 / 2662.5 / 1937 / II-5314

Gültig ab: 21.09.2015

Gültig bis: 19.09.2020

SGB II: Information

SGB III: Weisung

Interner Dienstgebrauch: ja

Bezug: [HEGA 06/15 – 6](#) – Weiterentwicklung des Fachkonzeptes des Berufspsychologischen Service (BPS)

Aufhebung von Regelungen:

- HEGA 10/08 -13- Coaching als Instrument der Personalentwicklung in der BA
- HEGA 09/10 - 10- Coaching als Instrument der Personalentwicklung in der BA

Zusammenfassung:

Die Fähigkeit der Selbstreflexion und die Stärkung der Führungsleistung erlangen für Führungskräfte in der BA einen immer höheren Stellenwert. Im Rahmen der Personalentwicklung wird Coaching in der Regel als Einzelcoaching für Führungskräfte angeboten.

- [1. Ausgangssituation](#)
- [2. Auftrag und Ziel](#)
- [3. Einzelaufträge](#)

1. Ausgangssituation

Coaching hat sich seit seiner Einführung im Jahr 2000 als ein bewährtes PE-Instrument für Führungskräfte etabliert.

Angesichts der künftigen Herausforderungen spielt die Führungsqualität sowie das Selbstreflexionsvermögen eine immer wichtigere Rolle. Coaching als Instrument der Personalentwicklung leistet seit Jahren einen wesentlichen Beitrag zum geschäftspolitischen Ziel, die Führungsfähigkeit in der BA zu optimieren, indem Führungskräfte in ihrem täglichen Handeln unterstützt werden. Bestehende Coaching Regelungen werden aufgehoben und mit vorliegender komprimiert.

2. Auftrag und Ziel

Im Zuge einer systematischen Führungskräfteentwicklung ist das Coaching in der Regel als Einzelcoaching durchgeführt worden. Diese Vorgehensweise hat sich bewährt. Als weitere Varianten sind aber auch Teamcoaching (für Gruppen von Führungskräften, die in einem Funktionszusammenhang stehen) oder auch Gruppencoaching (für Gruppen von Führungskräften, die in keinem Funktionszusammenhang stehen) möglich. Allen Varianten des Coachings gemein ist die Freiwilligkeit einer Teilnahme, persönliche Akzeptanz und Neutralität zwischen Coach und Coachee sowie die Vertraulichkeit. Ausführlichere Informationen enthält der Leitfaden Coaching.

Für Führungskräfte der Ebenen I-III werden zertifizierte interne Coaches aus dem Berufspsychologischen Service (BPS) eingesetzt. Coachings für OFK, die in der Regel durch externe Coaches durchgeführt werden, organisiert das Kompetenzzentrum Führungskräfteentwicklung der Führungsakademie der Bundesagentur für Arbeit (FBA). Dieses Verfahren ist nicht Gegenstand dieser HEGA.

In einem Kontrakt zwischen Coach und Coachee werden die groben Ziele des Coachings, die geplante Dauer und ggf. sonstige Vereinbarungen festgelegt.

Die Teilnahme an einer Coaching Maßnahme wird bedarfsorientiert zwischen Führungskraft und Vorgesetzter oder Vorgesetztem vereinbart. Dies erfolgt in der Regel im Rahmen des jährlichen Leistungs- und Entwicklungsdialogs. Der Wunsch, an einem Coaching teilzunehmen, kann auch von der Führungskraft an ihre Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten herangetragen werden. Die zuständigen Personalberaterinnen und Personalberater können hinsichtlich der Frage beraten, ob Coaching für den konkreten Einzelfall als Instrument geeignet ist. Als Orientierung dient für alle Beteiligten das Glossar der Personalentwicklungsinstrumente.

Coaching-Sitzungen gelten als Arbeitszeit. Für Coaches sind Dienstreisen, die in Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Aufgaben als Coach stehen, generell genehmigt.

Bestimmte Psychologen/-innen im BPS können, soweit dies tarifvertraglich vorgesehen ist, nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme zum „Coach“ und entsprechender individueller schriftlicher Übertragung der Aufgabe „Coaching“ mit entsprechender tatsächlicher Aufgabenwahrnehmung eine tätigkeitsspezifische Funktionsstufe 1 erhalten.

Zu einer professionellen und den fachlichen Standards entsprechenden Ausübung einer Coachingtätigkeit benötigen Coaches in bestimmten Zeitabständen (einmal jährlich) eigene Supervision. Diese Supervision wird für die Coaches der BA durch externe Supervisorinnen und Supervisoren durchgeführt und dient der Reflexion der eigenen Tätigkeit als Coach.

Im 2. Halbjahr 2016 ist eine Auswertung der Erfahrungen hinsichtlich Umfang, Qualität und Wirkung von PE-Instrumenten geplant.

3. Einzelaufträge

Die Bereiche Personal der Regionaldirektionen

- sind für die Auftragsklärung, Organisation/Koordinierung und Feedbackgespräche (Erfolgsmessung) bei Führungskräften TE I-III verantwortlich
 - Bedarfsklärung
 - Organisation/Koordination: Auswahl passender Coaches (Neutralität); Vorgespräche; Kontraktabschluss, Ablage/Aufbewahrung Kontrakt
 - Abschluss des Coachings: Dokumentation des Feedbackgesprächs (siehe Anlage 3); Rückmeldung an die zuständigen Personalberater/-innen
- übernehmen für die Supervision der Coaches der BA die Organisation und den Einkauf und stellen die Haushaltsmittel in entsprechender Höhe zur Verfügung

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

- unterstützen die Bereiche Personal der Regionaldirektionen bei der Auswahl einer oder eines passenden Coaches für die jeweilige Führungskraft

Der Berufspsychologische Service der Zentrale

- pflegt eine Liste mit den zur Verfügung stehenden internen Coaches und stellt sie den Regionaldirektionen – Bereichen Personal – zur Verfügung
- unterstützt die Bereiche Personal der Regionaldirektionen bei der Auswahl einer oder eines passenden Coaches für die jeweilige Führungskraft

Die Agenturen für Arbeit

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

Die Internen Services Personal

- beraten die Führungskräfte und ggf. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Möglichkeiten des Coachings
- melden Bedarfe an Coaching an den Bereich Personal der Regionaldirektionen
- pflegen im ERP-System/Talentprofil das PE-Instrument Coaching
- administrieren die Funktionsstufenzahlung bei den anspruchsberechtigten Psychologen/-innen im BPS

gez. Unterschrift