

Weisung 201611024 vom 21.11.2016 – Entwicklungspfade im Rahmen des Personalentwicklungssystems der BA

Laufende Nummer: 201611024

Geschäftszeichen: POE 2 – 2016.10 / 2016.11 / 2016.20 / 2092 / 1937 / II-5314

Gültig ab: 21.11.2016

Gültig bis: 20.11.2021

SGB II: Information

SGB III: Weisung

FamKa: Weisung

Bezug:

- Handbuch Personalrecht/Gremien: Kapitel 1.2 - Ausschreibung und Besetzung von Dienstposten
- Handbuch Personalrecht/Gremien: Kapitel 1.3 - Leistungs und Entwicklungsdialog
- HEGA 12/08 - 53 - Kompetenzmodell der BA
- Handbuch Ausbildung Qualifizierung: Kapitel III.15 - Systematische Führungskräfteentwicklung (FKE)
- HEGA 03/14 - 04 - Vierter Gleichstellungsplan der Bundesagentur für Arbeit

Aufhebung:

- HEGA 09/12 - 12 - Entwicklungspfade im Rahmen des Personalentwicklungssystems der BA

Entwicklungspfade sind ein elementarer Bestandteil des Personalentwicklungssystems der BA. Innerhalb von Fach- und Führungskarrieren werden Entwicklungsschritte zur Potenzialförderung aufgezeigt. Sie schaffen Transparenz und Orientierung über Anforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten. Die Entwicklungspfade sind der Rahmen für die individuelle und konkrete Entwicklungsplanung im Potenzialprozess (LEDi).



1. Ausgangssituation

Das Personalmanagement der BA fördert die individuelle Beschäftigungsfähigkeit und unterstützt insbesondere dabei, Kompetenzen sowie Potenziale zu identifizieren, zu entwickeln und zu nutzen.

Die aktuellen und sich wandelnden Erfordernisse des Marktes, unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werfen zentrale Fragen für das Personalmanagement auf:

- Welche zukünftigen Bedarfe an Kompetenzen bestehen und wie werden sie gedeckt?
- Wie reagiert man flexibel auf die sich ändernden Anforderungen von Arbeitswelt und Gesellschaft?
- Wie können wir die Attraktivität als Arbeitsgeberin weiter erhöhen?

Ein vorausschauendes Personalmanagement muss dazu in seiner Konzeption und Umsetzung Antworten liefern.

Das kompetenzbasierte Personalentwicklungssystem leistet über die an individuellen und organisationalen Bedarfen sowie Lebensphasen orientierte Kompetenz- und Potenzialentwicklung hierfür seinen Beitrag. Elementarer Bestandteil sind die Entwicklungspfade, welche aus Arbeitgebersicht Schritte und Stationen der Beschäftigten auf dem Weg zu anderen Tätigkeiten beschreiben. Entwicklungspfade sind die Grundlage für die mittelfristige Potenzialentwicklung. Sie haben sich seit ihrer Einführung in 2012 bewährt. Im Zuge des Gültigkeitsablaufs ist diese Weisung inhaltlich und sprachlich überarbeitet.

2. Auftrag und Ziel

Entwicklungspfade in der Fach- oder Führungskarriere sind der institutionelle Rahmen für die frühzeitige Identifizierung von Potenzialträgerinnen und Potenzialträgern, deren individuelle und konkrete Entwicklungsplanung sowie die bedarfsgerechte Nachfolgeplanung im Potenzialprozess des Leistungs- und Entwicklungsdialogs (LEDi).

Beschäftigte erhalten Transparenz über arbeitgeberseitige Anforderungen eines möglichen Entwicklungspfades in der Fach- oder Führungskarriere von Potenzialträgerinnen und Potenzialträgern.



3. Einzelaufträge

Die Regionaldirektionen und besonderen Dienststellen

- stellen sicher, dass die Internen Services Personal ihre Beratungs- und Unterstützungsauflagen bei der Umsetzung der Inhalte dieser Weisung wahrnehmen,
- verantworten im Zuge von Personalplanungen, dass künftig absehbare Vakanzen rechtzeitig identifiziert und vorrausschauende Entwicklungs- sowie Nachfolgeplanungen sichergestellt werden.

Die BA-Verantwortlichen in den Trägerversammlungen der gemeinsamen Einrichtungen

- fördern im Sinne einheitlicher Grundsätze der Personalentwicklung (§ 44c Abs. 5 SGB II) die Umsetzung rechtskreisübergreifender Entwicklungsplanungen in beide Richtungen,
- wirken auf eine Aufnahme der zentralen Inhalte dieser Weisung in die jeweiligen dezentralen PE-Konzepte hin.

Die Führungskräfte

- vereinbaren mit der Potenzialträgerin bzw. dem Potenzialträger einen Entwicklungspfad im Rahmen des Potenzialprozesses (LEDi) in einer individuellen und konkreten Entwicklungsplanung in ERP. Diese Entwicklungsplanung ist im Hinblick auf mögliche Zielfunktionen entsprechend der Talentgruppe (analog Tätigkeits- und Kompetenzprofile (TuK)) in ERP die Grundlage für den Beschluss der jeweils zuständigen Entwicklungskonferenz (die Zuständigkeit richtet sich nach der Zielfunktion, siehe HPG 1.3 LEDi, Ziff. 14.2 Abs. 1).

Die Internen Services Personal

- informieren, beraten und unterstützen die Führungskräfte bei der individuellen Planung und Umsetzung von Entwicklungsplanungen ihrer Potenzialträgerinnen und Potenzialträger.

4. Info

Im Bereich der gemeinsamen Einrichtungen ist es nach § 44c Abs. 5 SGB II die Aufgabe der Trägerversammlung, einheitliche Grundsätze der Personalentwicklung aufzustellen und damit die Umsetzung rechtskreisübergreifender Entwicklungsplanungen zu fördern.



Mögliche Entwicklungspfade innerhalb von Fach- und Führungskarrieren werden beispielhaft im Intranet dargestellt. Diese können als Hilfestellung und Orientierung für die individuelle Entwicklungsplanung in ERP dienen.

5. Koordinierung

entfällt

6. Haushalt

entfällt

7. Beteiligung

Der Hauptpersonalrat wurde beteiligt.

gez.

Unterschrift

