

# Weisung 201710003 vom 20.10.2017 – Weiterentwicklung der fachlichen Kommunikation und zielorientierten Führung in der Bundesagentur für Arbeit

**Laufende Nummer:** 201710003

**Geschäftszeichen:** FU 2 – 1070

**Gültig ab:** 20.10.2017

**Gültig bis:** 31.12.2018

**SGB II:** Information

**SGB III:** Weisung

**Familienkasse:** nicht betroffen

## **Bezug:**

- HEGA 11/14 - 06 - Weiterentwicklung der fachlichen Kommunikation und zielorientierten Führung in der Bundesagentur für Arbeit

---

**Unterstützung und Weiterentwicklung eines strukturierten Kommunikationsprozesses im Rahmen der zielorientierten Führung unter Nutzung eines Team- und Bereichsleitungsboards;**

**Gezielte Einbeziehung der Mitarbeiterebene in den Kommunikationsprozess;**

**Förderung des unterjährigen bottom up-Prozesses.**

**Mit der aktuellen Weisung wird die inhaltliche Gültigkeit der zum 31.10.2017 auslaufenden HEGA 11/2014 ohne Änderungen bis zum 31.12.2018 verlängert.**

## **1. Ausgangssituation**

Mit dem Konzept „BA 2020“ hat der Vorstand Schlussfolgerungen aus den erkennbaren Entwicklungstrends der nächsten Jahre gezogen und einvernehmlich mit dem Verwaltungsrat darauf bezogene Handlungsfelder festgelegt. Die strategischen und operativen Ziele der BA richten sich hieran aus.

Alle Führungskräfte setzen sich im Planungsprozess gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits intensiv mit den konkreten Chancen und Herausforderungen in ihrer Region auseinander. Nun gilt es, die unterjährige Kommunikation zwischen Leitung und

Fachebene zur Sicherstellung guter Arbeit und zur Erreichung der Ziele in diesem Verständnis weiterzuentwickeln.

## **2. Auftrag und Ziel**

### **2.1 Intensivierung der Kommunikation mit der Fachebene zur Weiterentwicklung der zielorientierten Führung**

Im Zentrum steht die Absicht, ein gemeinsames Verständnis operativer Zielsetzungen und Vorhaben zu gewinnen und aus diesem geteilten Verständnis heraus fachlich begründete, rechtlich korrekte und im Hinblick auf ihren Zielbeitrag wirkungsvolle Maßnahmen und Vorgehensweisen zu planen. Zugleich soll eine Feedback-Kultur gefördert werden, durch welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Ziele und Entscheidungen der Geschäftsführung nachvollziehen können und umgekehrt Führungskräfte die Rückmeldungen und Einschätzungen aus der „Arbeits- und Mitarbeiterwelt“ als wichtige Ressource ihrer Entscheidungen schätzen lernen.

Um zu einem besseren Austausch und Verständnis zwischen Fach- und Leitungsebene in den AA zu gelangen, soll daher die Kommunikation zwischen Teamleitung und Team und nachfolgend mit Bereichsleitung und Geschäftsleitung auf eine neue Grundlage gestellt und damit intensiviert werden. Nachfolgende Ausführungen beziehen sich auf die BA. Am Beispiel der Agentur für Arbeit wird Intention und Ablauf im Folgenden exemplarisch dargestellt.

### **2.2 Teamboard / Bereichsleitungsboard**

Zur Unterstützung des fachlichen Austauschs im Rahmen der zielorientierten Führung zwischen Teamleitung und Team ist das Teamboard und für den Austausch zwischen Teamleitung und Bereichsleitung das Bereichsleitungsboard einzusetzen. Hierzu wird eine Dokumentationsstruktur festgelegt.

Das Teamboard visualisiert Handlungsvorschläge/Ideen des Teams, geplante Maßnahmen und deren Fortschritt. Es stellt die operativen Aktivitäten des Teams dar, enthält Markt- und Kundeninformationen sowie Maßnahmen zu Prozessverbesserungen. Es hält Vereinbarungen und operative Ziele in Erinnerung und zeigt auf, wer welche Aufgabe oder welchen Auftrag übernommen hat. Es umfasst auch neue Handlungsansätze und Vorgehensweisen sowie weiterreichende Hinweise und Anregungen des Teams.

Das Teamboard

- konkretisiert Arbeitsinhalte und schafft eine einheitliche Gesprächsbasis

- ermöglicht strukturierten Austausch und Gesprächsverlauf
- erfordert regelmäßige Auseinandersetzung mit den wesentlichen Aktionsfeldern (Markt, Kundenstruktur und Anliegen, aktuelle Maßnahmen und Handlungsschwerpunkte, Vorschläge und weiterreichende Hinweise zur Verbesserung des Dienstleistungsprozesses)
- schafft Transparenz über getroffene Vereinbarungen und Ergebnisse
- ermöglicht das Nachhalten der Vereinbarungen, Aufträge und Ergebnisse
- ist offen für weiterreichende Hinweise, Anregungen und Vorschläge der Fachebene

Das Teamboard / Bereichsleitungsboard wird als Dokumentationsstruktur vorgegeben.

Zwischen den Teamboard-Besprechungen mit dem Teamleiter haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, bereits eigene Fragen und Themen im Teamboard zu erfassen, Einträge zu aktualisieren und auf aktuelle Entwicklungen/Ereignisse hinzuweisen. Es ist daher ein Medium für das Teamboard zu wählen, das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich und als Information gut visualisiert und präsent ist.

Eine Erfassung personenbezogener Ergebnisdaten sowie operativer Leistungsdaten von Kundinnen und Kunden ist untersagt. Die Dokumentation darf nicht für Verhaltens- und Leistungskontrollen verwendet werden.

Das Teamboard ersetzt alle bereits existierenden, inhaltlich vergleichbaren Formate und Muster zur Performance als Gesprächsgrundlage in den Agenturen, Operativen Services, Internen Services, RITS, BA-SH, IT-Systemhaus, Familienkasse, Servicecenter und weiteren besonderen Dienststellen.

Die Informationen, Erkenntnisse und Themenstellungen der Teamboards sind abbildungsgleich im Bereichsboard für die Bereichsebene nach den jeweiligen Aufgabenfeldern zu aggregieren. Die Darstellungen aus den Bereichsleitungsboards dienen dem fachlichen Dialog mit der Geschäftsführung und sind des Weiteren u.a. Grundlage für die regelmäßigen Performancedialoge mit der RD.

### 3. Einzelaufträge

#### **Die Agenturen für Arbeit, Operative Services, Interne Services, Rits, BASH, IT-Systemhaus, Familienkasse, Servicecenter und weitere besondere Dienststellen**

- setzen das Konzept zur Weiterentwicklung der zielorientierten Führung um und überprüfen regelmäßig die weisungskonforme Anwendung
- nutzen die in der fachlichen Kommunikation gewonnenen Informationen für den regelmäßigen Austausch mit der RD bzw. ihren Bedarfsträgern

#### **Die Regionaldirektionen**

- führten ab November 2014 über ihre Performanceeinheiten mit Unterstützung der Performanceberatung innerhalb von 6 Monaten nach den Auftaktveranstaltungen das Konzept zur Weiterentwicklung der zielorientierten Führung in ihren Organisationseinheiten ein
- halten die inhaltliche Anwendung im Rahmen ihrer Performancedialoge mit den Agenturen für Arbeit nach sowie in allen anderen unterstellten Einheiten
- bewerten regelmäßig den Reifegrad der Umsetzung vereinbarter Maßnahmen und leiten daraus weitere Handlungsbedarfe ab.

### 4. Info

Information 201710004 vom 20.10.2017 - Weiterentwicklung der fachlichen Kommunikation und zielorientierten Führung in der Bundesagentur für Arbeit

### 5. Koordinierung

Die Einführung in den Regionen erfolgte unter konzeptioneller Verantwortung und Federführung des neuen VR-Bereichs der Zentrale ab Oktober 2014.

Die zentralen Einheiten organisieren die Einführung für ihre Zuständigkeitsbereiche in eigener Verantwortung.

Aufgrund der feststehenden Inhalte erfolgt keine Pilotierung oder Erprobung. Für einen engen Austausch ist die intensivere Begleitung ausgewählter RDen durch die Zentrale geplant.

## **6. Haushalt**

entfällt

## **7. Beteiligung**

Der Hauptpersonalrat und die Hauptschwerbehindertenvertretung wurden beteiligt.

gez.

Unterschrift