

Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Ressourcenmanagement: P E R S O N A L

Berlin, 1. Oktober 2007

SGB II: Handlungsfelder Personalmanagement

Zentrale – POE 3
Oktober 2007

Karsten Bunk: Bundeskongreß SGB II – Handlungsfelder Personalmanagement



**Bundesagentur
für Arbeit**



Handlungsfeld: Organisationsstruktur der ARGE

1. Grundanforderungen

- a) **effektiv**
- b) **wirtschaftlich**
- c) **kohärent**
- d) **transparent (→ Träger!)**

2. Aktuelle Fragestellungen

- a) **Idealtypische Geschäftsmodelle**
- b) **Tätigkeits- und Kompetenzprofile (TuK)**
- c) **Leistungsstrukturen, Leitungsspannen**
- d) **Arbeitsteilung (z.B. Leistungssachbearbeitung)**



Handlungsfeld: Tarifierung bzw. Dienstpostenbewertung

1. Grundanforderungen

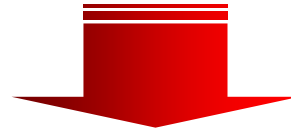
- a) adäquat
- b) wirtschaftlich
- c) vergleichbar
- d) transparent

2. Aktuelle Fragestellungen

- a) erhebliche Disparitäten
- b) vermeidbare Belastung des Verwaltungsbudgets?
- c) Gestaltungsbereitschaft (-fähigkeit?)



Handlungsfeld: Planungs- und Steuerungsfähigkeit



Notwendige Basis: Organisations-, Stellen- und
Geschäftsverteilungsplan („OGP“)

1. Grundanforderungen

- a) Bereitschaft beider Träger
- b) Abbildung aller Ressourcen (auch: Amtshilfe, Dritte, Rückdelegation an AA)
- c) Abbildung relevanter (Personal-) Planungsdaten
(z. B. auch: Befristungsverhältnisse, Altersteilzeit, AZ-Anteile, usw.)
- d) Transparenz auch über Dienstpostenbewertung und Organisationsstrukturen

2. Aktuelle Fragestellungen

- a) Bereitschaft ? (s.o.)



Handlungsfeld: Personalisierung

Aktuelle Fragestellungen:

- a) Personaldimensionierung: Betreuungsschlüssel?
- b) „Gesunder Mix“ aus
 - Dauerkräften (Stellen),
 - befristeter Beschäftigung und
 - alternativen Personalisierungsformen (Amtshilfe, Dritte)
- c) Befristungssituation?
- d) Art der Personalgestellung bestimmt die Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit des Geschäftsführers (→ Zuweisung!)



Handlungsfeld: Personalentwicklung, einschl. Qualifizierung

Aktuelle Fragestellungen:

- a) Systematische und „abgestimmte“ Personalentwicklung?
- b) Individuelle Personalentwicklungsverantwortung jeder Führungskraft
- c) Durchlässigkeit der „Systeme“
- d) Systematische Erhebung und Bündelung von Qualifizierungsbedarfen
- e) Nutzung bereit gestellter Qualifizierungsangebote



Weitere Handlungsfelder:

Leistungsbezahlung

Personalvertretung