



Personelle Standards

Die Stadt und der Kreis vereinbaren für die Durchführung der Aufgaben nach dem SGB II nachfolgende Personalstandards.

1. Allgemeine Regelungen

Die Stadt verpflichtet sich, in der örtlichen Regionalstelle der JobAgentur EN Personal einzusetzen, das für die jeweilige Aufgabe – Leistungssachbearbeitung, Arbeitsvermittlung, Fachberatung – fachlich geeignet ist. Im Bereich der Leistungssachbearbeitung bedeutet dies, dass bei Neubesetzungen das eingesetzte Personal über die laufbahnrechtliche Ausbildung entsprechend der Bewertung der jeweiligen Stelle verfügt. Dies gilt gleichermaßen im Angestelltenbereich unter Beachtung der tariflichen Bestimmungen.

Die Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler und Fachberaterinnen und Fachberater verfügen in der Regel über eine einschlägige (Fach-) Hochschulausbildung oder eine gleichwertige Qualifikation. Sie sollten möglichst über mehrmonatige adäquate Berufserfahrung verfügen.

Bei fehlender beruflicher Vorerfahrung erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ersatzweise eine fachlich fundierte Praxiseinweisung.

Weiterhin verpflichtet sich die Stadt, dem in der Regionalstelle der JobAgentur EN in der Arbeitsvermittlung und Fachberatung eingesetzten Personal eine fachspezifische Fortbildung angeeignet zu lassen. Diese kann auch innerhalb des Einweisungszeitraumes erfolgen. Die Koordinierungsstelle sorgt für die Konzeption dieser fachspezifischen Fortbildung und stellt das entsprechende Fortbildungsangebot sicher.

2. Stellenbesetzung

Für die dezentrale Steuerung und den arbeitsmarktlichen und sozialpolitischen Erfolg der JobAgentur EN ist die personelle Besetzung der Führungspositionen (Regionalstellenleitungen und Teamleitungen bzw. Koordinatorinnen und Koordinatoren) sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des aktiven Bereichs (Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler, Fachberaterinnen und Fachberater) von zentraler Bedeutung.

Die Stadt berücksichtigt bei Stellenbesetzungen die Gesamtziele der JobAgentur EN .

Bei Stellenbesetzungen für den o.g. Personenkreis gilt folgendes Verfahren:

- ⇒ Bei vorgesehenen personellen Veränderungen bzw. Neubesetzungen wird die Koordinierungsstelle frühzeitig - in einem Stadium, in dem noch keine verbindlichen Entscheidungen getroffen sind - informiert. Die Information beinhaltet aussagefähige Angaben über die Qualifikation der betreffenden Person oder Personen und den beruflichen Erfahrungshintergrund im Hinblick auf die vorgesehene Funktion.

- ⇒ Falls die Koordinierungsstelle nicht innerhalb einer Wochenfrist reagiert, kann die Stellenbesetzung vollzogen werden.
- ⇒ Falls durch die Koordinierungsstelle innerhalb der o.g. Frist Bedenken geäußert werden oder weiterer Klärungsbedarf angemeldet wird, werden Kreis und Stadt - ggf. unter Einbeziehung der Verwaltungsleitungen - die Angelegenheit erörtern mit dem Ziel, zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen.

Wenn eine einvernehmliche Lösung in diesem beschriebenen Verfahren nicht gefunden wird, behält sich der Kreis ausdrücklich die Möglichkeiten der Weisung im Einzelfall sowie unter Bezugnahme auf § 4 Abs. 1 der Heranziehungssatzung vom 18.04.2007 eine angemessene Kürzung der Verwaltungskostenerstattung vor.

Bei der Besetzung von Führungspositionen kann die Stadt zur Verfahrensvereinfachung den Leiter/die Leiterin der JobAgentur EN auch direkt am Stellenbesetzungsverfahren beteiligen.

3. Fortbildung und Personalentwicklung

3.1 Kapazitäts- und Qualifikationsplan

Die Koordinierungsstelle führt einen Kapazitäts- und Qualifikationsplan, differenziert nach Regionalstellen und Koordinierungsstelle, in dem Umfang und Qualifikation des mit der Aufgabendurchführung SGB II betrauten Personals niedergelegt sind. Zur Dienstleistungsfunktion der Koordinierungsstelle gehört es, diesen Plan für die JobAgentur EN insgesamt zu erstellen und laufend fortzuschreiben. Die Stadt verpflichtet sich, die Daten der örtlichen Regionalstelle dem Kreis zur Verfügung zu stellen und in regelmäßigen Abständen zu aktualisieren.

3.2 Personalentwicklungskonzept

Der Kreis und die Stadt sind bereit, sich gemeinsam mit den anderen Städten des Ennepe-Ruhr-Kreises am Aufbau eines systematischen Personalentwicklungskonzeptes für die JobAgentur EN zu beteiligen, um die Qualifikation, Motivation und Leistungsfähigkeit der in der Regionalstelle eingesetzten Mitarbeiter zu erhalten und fortzuentwickeln. Die Koordinierungsstelle beim Kreis sorgt im Rahmen einer Dienstleistungsfunktion für eine kreisweite Abstimmung und Priorisierung der Fortbildungsbedarfe und plant und koordiniert die entsprechenden Fortbildungsangebote.

3.3. Coaching der Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler und Fachberaterinnen und Fachberater

Teil der Qualitätssicherung und des Serviceangebotes der Koordinierungsstelle ist ein Angebot an individuellem Coaching in den Regionalstellen. Das Coaching wird durch externe Fachkräfte durchgeführt und von den Fachleitungen Arbeitsvermittlung und Fachberatung der Koordinierungsstelle organisiert. Das Coaching kann aus besonderen Gründen auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Leistungsbereiches ausgeweitet werden. Die Koordinierungsstelle wird dazu ein entsprechendes Konzept erarbeiten und die erforderlichen Kapazitäten sicherstellen. Die Inanspruchnahme dieses Coaching-Angebotes ist freiwillig. Das Coaching dient der Sicherung der Beratungsqualität und der fachlichen Entwicklung der Mitarbeiter. Leistungskontrolle und Leistungsbeurteilung sind nicht Ziel des Coaching-Angebotes. Eine Auswertung für die Fachleitungen und Führungskräfte der JobAgentur EN durch die eingesetzten Coaches findet nur in anonymisierter und allgemeiner Form statt, die eine Identifizierung einzelner Mitarbeiter nicht zulässt. Die Auswertung dient zur Erkenntnis von Handlungsnotwendigkeiten hinsichtlich der Verbesserung der Qualität der Aufgabenerfüllung.

4. Personalplanung und Personalwirtschaft

Unter dem Aspekt der Sicherung der fachlichen Qualität, des effizienten Einsatzes von Mitteln für Ausbildung und Qualifizierung und der Zufriedenheit von Mitarbeitern und Kunden ist ferner die **personelle Kontinuität** von besonderer Bedeutung. Die Stadt fördert die Kontinuität des Personals in der Regionalstelle.

Die **Budget- und Personalplanung** des Kreises für die JobAgentur EN ist Basis der Stellenbesetzungen im Gesamtbereich der JobAgentur EN.

Im Dienste einer **flexiblen Personalwirtschaft** für die JobAgentur EN insgesamt ist die Stadt bestrebt, flexibel und zeitnah zu reagieren, wenn der Personalbedarf in der Regionalstelle sich verändert. Sie verpflichtet sich, frei werdende Stellen unverzüglich wieder zu besetzen.

5. Personalkostenerstattung

Der Kreis erstattet der Stadt Personalkosten bis zu einem Höchststrahmen, der vom Kreis in Abstimmung mit allen Städten festgesetzt wird. Der Kreis verpflichtet sich, notwendige Änderungen des Höchststrahmens mit den Städten rechtzeitig zu kommunizieren.

6. Information

Die Stadt verpflichtet sich, der Koordinierungsstelle Grunddaten über Bestand, Qualifikation und Fortbildungsaktivitäten, Funktion und Einsatzbereich sowie Vergütung des in der Regionalstelle eingesetzten Personals zur Verfügung zu stellen und diese Bestandsinformationen mindestens vierteljährlich zu aktualisieren. Neben der notwendigen Plausibilisierung der Personalkostenerstattung dienen diese Grunddaten der gemeindeübergreifenden Personalkapazitätsplanung sowie der Planung des Aus- und Fortbildungsbedarfs für den gesamten Bereich der JobAgentur EN.