



Steuerungssystem der JobAgentur EN

1. Elemente des Steuerungssystems

Die Qualität der Aufgabenerfüllung der JobAgentur EN hängt entscheidend davon ab, wie gut die Steuerung in den Bereichen gelingt, die über die Belange der einzelnen Kommune hinausgehen.

Die folgenden Elemente bilden – neben Fachkonzepten und Qualitätsstandards, Richtlinien und Weisungen im Einzelfall und der Konsultation in den Gremien – das Steuerungssystem der JobAgentur EN:

- ⇒ Haushalts- und Finanzplanung
- ⇒ kreisinternes Benchmarking
- ⇒ Zielvereinbarungen
- ⇒ Controlling und Berichtswesen
- ⇒ Eingliederungsplanung

2. Haushalts- und Finanzplanung

Die Haushalts- und Finanzplanung bildet den finanziellen Rahmen für die Wahrnehmung der Aufgaben des SGB II ab. Die zur Verfügung gestellten Mittel werden im Rahmen der Eingliederungsplanung und der Planung der Personal- und Sachkosten so eingesetzt, dass die intendierten Ziele damit unterstützt werden.

Soweit es sich um kommunale Pflichtleistungen wie die Kosten der Unterkunft oder die sozialen Dienstleistungen handelt, bilden die Finanzplanungen des Kreises Zielgrößen, die im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten erreicht werden sollen.

3. Kreisinternes Benchmarking

Das kreisinterne Benchmarking ist als Instrument einer lernenden Organisation zentrales Element im Steuerungssystem. Durch den Vergleich von Indikatoren (Kennzahlen) zum Leistungsgeschehen der Regionalstellen sowie der unterschiedlichen Rahmenbedingungen der einzelnen Städte soll die gute Praxis identifiziert werden. Der Kreis und die Stadt verpflichten sich, diesen gemeinsamen Lernprozess zu unterstützen und hieran aktiv mitzuwirken.

Die für die Indikatoren benötigten Ausgangsdaten werden quartalsweise erhoben, durch die Koordinierungsstelle aufbereitet und in der Leitungsrunde, in den Besprechungen der Regionalstellen sowie ggf. in den Multiplikatorenteams besprochen.

4. Zielvereinbarungen

Zur Umsetzung einer wirkungs- und outputorientierten Steuerung bedient sich die JobAgentur EN des Instrumentes der Zielvereinbarungen. Unter Berücksichtigung der zur Verfügung gestellten Mittelausstattung, der allgemeinen und lokalen Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt, der Leistungsfähigkeit der Regionalstellen, der gültigen Qualitätsstandards sowie vor allem der strategischen Ziele der JobAgentur EN entwickelt die Leitung einen Vorschlag für die Zielvereinbarung, der mit den Regionalstellen abgestimmt wird. Mit ihrer Unterschrift dokumentieren der Kreis und die Stadt ihren Willen, die vereinbarten Ziele zu erreichen.

5. Controlling

Die Koordinierungsstelle beim Kreis beobachtet und dokumentiert im Rahmen des Controlling die Zielerreichung und überwacht in Kooperation mit den Regionalstellenleitungen die Beachtung der Rahmenbedingungen. Die Stadt verpflichtet sich, die zur Messung der Zielerreichung erforderlichen Daten fristgerecht zu liefern, das Verfahren des Berichtswesens aktiv zu unterstützen und die erforderlichen Auskünfte zeitnah zur Verfügung zu stellen.

6. Berichtswesen

Das Berichtswesen besteht aus:

- Quartalsberichten für die Leitungsebene der JobAgentur EN (Leitung der JobAgentur EN und Regionalstellenleitungen). Sie dienen der laufenden Beobachtung und Steuerung des Leistungsgeschehens mit Blick auf die Zielerreichung („Ampelfunktion“).
- Halbjahresberichten, die sich an die Dezernats-/ Fachbereichsleitungen der Städte richten. Sie liefern objektive Informationen über das Leistungsgeschehen und die Zielerreichung.
- einem Jahresbericht, der die Erreichung der Ziele gegenüber Politik und Öffentlichkeit transparent macht und über fachliche Kommentare Hintergrundinformationen zum Leistungsgeschehen zur Verfügung stellt.

Die Leitung der JobAgentur EN erstellt die Berichtsentwürfe und koordiniert das Verfahren der Berichtsabstimmung. Alle Berichte werden vorab in der Leitungsrunde der JobAgentur EN diskutiert und abgestimmt.

Die Halbjahresberichte werden den zuständigen Dezernats-/ Fachbereichsleitungen der Städte zur Verfügung gestellt und bilden die Grundlage für die bilateralen Statusgespräche zwischen JobAgentur EN und Leitungsebene der Stadt.

7. Eingliederungsplanung

Gemäß § 1 Abs. 2 der Heranziehungssatzung obliegt die Eingliederungsplanung dem Kreis als originäre Aufgabe. Die Eingliederungsplanung unterstützt die arbeitsmarktlichen und sozialen Zielsetzungen des Kreises. Um ein passgenaues und dem Bedarf entsprechendes Angebot an Eingliederungsleistungen entwickeln zu können, ist eine enge Zusammenarbeit mit den Städten notwendig. Die Stadt verpflichtet sich, ihre Kenntnisse über die integrativen Bedarfe der SGB II-Bezieherinnen und -Bezieher, des Arbeitsmarktes und der Netzwerke vor Ort zeitnah und vollständig in den Regelkreislauf der Maßnahmeplanung einzuspeisen und an der Evaluation und Qualitätssicherung von Eingliederungsmaßnahmen aktiv mitzuwirken. Der Kreis verpflichtet sich, im Rahmen der rechtlichen und arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen und Notwendigkeiten bei der Planung die lokalen Bedürfnisse in den Städten angemessen zu berücksichtigen.

Das Jahr 2007 dient als Testphase sowohl für das Zielsteuerungssystem als auch für das Benchmarking, der Etablierung eines gemeinsamen Arbeits- und Lernklimas und der Ausbildung von Verfahrensroutinen.