|  |  |
| --- | --- |
| Fachaufsichtskonzept  des Jobcenters Oberspreewald-Lausitz |  |
| GF-II-4008 | INTERN |
| gültig ab: 13.06.2012 |  |
| letzte Änderung : 23.08.2012 |  |
| Glas-Grafik_Mann_2_039.jpg  03506.wmf | |

**Fachaufsicht im Jobcenter Oberspreewald-Lausitz**

**Was ist Fachaufsicht?**

Fachaufsicht umfasst die Aufsichtsbefugnis über die zweckmäßige und wirtschaftliche Durch­führung der mit dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) gestellten Aufgaben und den sons­tigen gesetzlichen Vorschriften, den Beschlüssen der Trägerversammlung, dem gül­tigen Arbeitsmarktprogramm, den Richtlinien und Geschäftsanweisungen der BA und des Landkreise zur Ausgestaltung des SGB II für ihren jeweiligen Geschäftsbereich sowie den internen Anweisungen der Geschäftsführung des Jobcenters OSL zur Umsetzung.

**Wozu dient Fachaufsicht?**

Fachaufsicht dient im Wesentlichen dazu, die Arbeit der Mitarbeiter fachlich zu be­gleiten und Hinweise zu einer optimierten Arbeitsweise zu geben. Sie ist ein Teil der Dienstaufsicht der Vorgesetzten. Die Vorgesetzten prüfen die Rechtmäßigkeit und die Zweckmäßigkeit bei der Aufgabenerledigung. Dabei erfolgt eine sachliche, fachliche und inhaltliche Unterstützung der Mitarbeiter.

Fachaufsicht beginnt schon beim Mitarbeiter. Durch Selbstkontrolle kann jeder Mitarbeiter seine Arbeit an den einheitlichen Kriterien messen, festgestellte Abweichungen korrigieren um Fehler zu vermeiden. Fachliche Diskussionen in den Teams bieten dabei Unterstützung in der Umsetzung.

**Wie erfolgt Fachaufsicht?**

Prüfkriterien werden festgelegt. Diese richten sich an den übertragenen Aufgaben und der damit einherge­henden Verantwortung aus. Die Fachaufsicht wird durch Beobachtung, Beeinflus­sung, Überwachung der Zielsetzung, der Planung und der Art und Weise der Umset­zung der Inhalte der übertragenen Tätigkeit von der Führungskraft vorgenommen und dokumentiert. In der Auswertung der Prüfergebnisse wird der Mitarbeiter aktiv eingebunden.

Im Vordergrund steht die Qualifizierung der Mitarbeiter.

Die Fachaufsicht wird von den Führungskräften über die Arbeitsergeb­nisse der ihnen unterstell­ten Mitarbeiter ausgeübt.

Die Führungskräfte nutzen dazu verschiedene Instrumente, die im Folgenden aufgezeigt sind:

**Internes Kontrollsystem (IKS)** beinhaltet die Fachaufsicht, DQM, Haushalt, Personal und Finanzen, Controlling und die Sammlung von internen Weisungen.

[D03506-IKS\Start-IKS](file:///\\Dst.baintern.de\DFS\035\Ablagen\D03506-IKS\Start-IKS.htm)

**Operative Mindeststandards (MDS)** beinhaltet die Erfassungs- und Prüflisten

zur Kontrolle der Einhaltung der MDS.

[\\n0011035\Ablagen\D03506-IKS\IKS\_C\_K13.htm](file:///\\n0011035\Ablagen\D03506-IKS\IKS_C_K13.htm)

**Datenqualitätsmanagement (DQM)** beinhaltet die DORA- Abfragen und VerBIS- Prüflisten zur Identifizierung von Fehlerschwerpunkten.

[\\n0011035\Ablagen\D03506-IKS\IKS\_C\_K133.htm](file:///\\n0011035\Ablagen\D03506-IKS\IKS_C_K133.htm)

**Monitoring** beinhaltet Nachhaltung/ Qualitätskontrolle von Schwerpunktprozessen durch die Teamleiter.

Die Führungskräfte führen selbständig termingerecht die festgelegten Prüfungen durch und tragen die Ergebnisse in die Tabellen ein.

Die Auswahl der Prüfungen erfolgt nach dem Zufallsprinzip.

Ergeben sich Fehlerschwerpunkte, oder sind Risiken erkennbar, sind diese mit den Mitarbeitern zeitnah auszuwerten.

Bei Handlungsbedarf sind Festlegungen zu treffen.

Die Festlegungen sind terminlich nachzuhalten und im Ufa-Tool der jeweiligen Fachaufsicht zu dokumentieren

**Anlage zum Fachaufsichtskonzept**

In der Anlage befindet sich die Übersicht der Prüfungen.

[Fachaufsichtskonzept\_Prüfübersicht.docx](120628_Fachaufsichtskonzept_Prüfübersicht.docx)

Das bisherige Fachaufsichtskonzept vom 09.08.2011 wird hiermit außer Kraft gesetzt.

Brigitta Kose 13.06.2012

Geschäftsführerin