

WARUM

ORGANISATIONSVERÄNDERUNG IM JOBCENTER FRANKFURT

- Optimierung und Bewertung vorhandener Prozesse
- Wie kann das JC Frankfurt sich für künftige Herausforderungen aufstellen
- Wie verteilen wir unsere Ressourcen effektiv zur Erreichung unserer Ziele
- Wie können wir zur Senkung der erheblichen Anzahl von Langzeitarbeitslosen beitragen

WIE

- Klassisches Projektmanagement mit Zieldefinition, Ist-Analyse, Soll-Konzept, Umsetzung, Controlling, Steuergruppe, Arbeitsgruppen,
- Zur Untersuchung, Bewertung und Änderung von Strukturen und Arbeitsprozessen

WIE

Identifizierung von Themen und Fokussierung auf die zentralen Handlungsfelder:

- Eingangsbereich
- Leistungsgewährung
- Markt/Integration
- Personal/ Personalentwicklung
- Organisation Zentrale/Stäbe
- Führungskultur

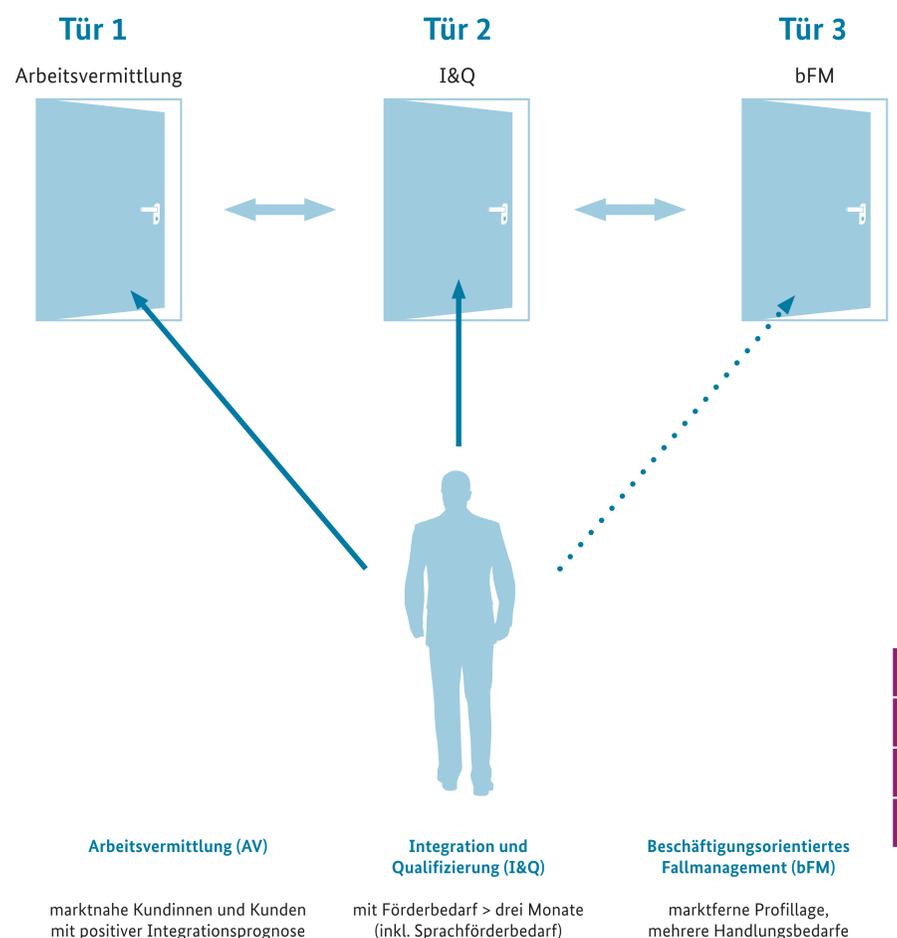
BETEILIGUNGEN UND ENTSCHEIDUNGSWEGE

- Dreiklang aus Steuerungsgruppe (mit GF, Trägern des JC, Gremien, PR), zentraler Projektgruppe, und mehreren Arbeitsgruppen in den Handlungsfeldern
- Versammlungen für alle MA (Jahresauftakt 2015, 2016, 2017), mit Open Space Methode
- Hausversammlungen an einzelnen Standorten zu Projektbeginn
- Online Befragung zur Ist-Analyse (ca. 40% Beteiligung)
- Führungskräfteforum zum Thema OE
- Projektgruppe und Arbeitsgruppen mit Beteiligung der operativen Ebene (80 Personen bzw. 10% der Belegschaft, mit Bewerbungs- und Losverfahren bei der Zusammensetzung der Gruppen)
- Infoveranstaltungen und Online-Interessensabfrage für PAP bez. Einsatzwunsch und Einsatzort im 3-Türen-Modell (bei bFM aufgrund Gehaltszulage formelles Besetzungsverfahren)
- Generalprobe an jedem Standort mit Beschäftigten als Testkunden
- Regelmäßige Newsletter für Mitarbeitende („JC-Intern“)

PROJEKTORGANISATION UND BEGLEITUNG

durch externe Beratung und interne Projektkoordination

OE-ERGEBNIS IN M&I: 3-TÜREN-MODELL (ÜBER 25)



ERGEBNIS

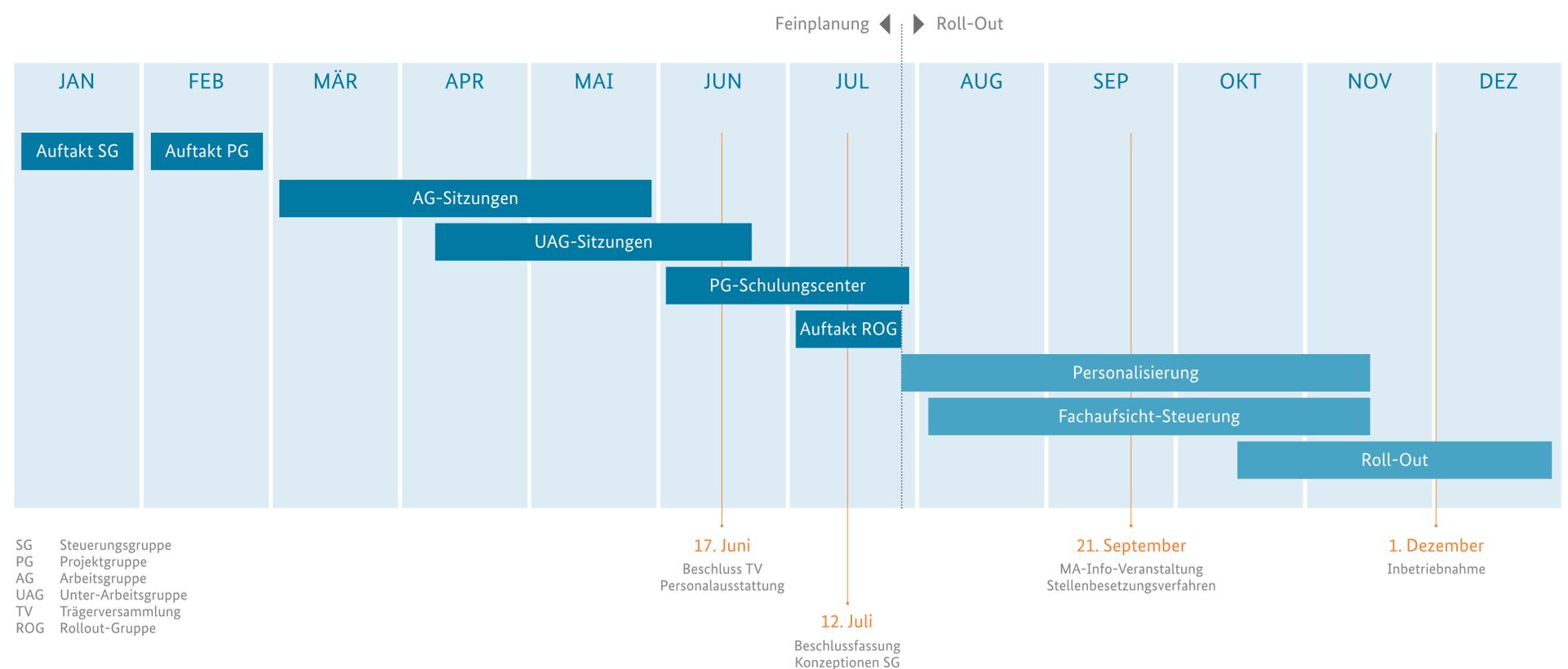
- Spezialisierung in Markt & Integration (3-Türen-Modell)
- Vereinheitlichung im Eingangsbereich und Leistungsbereich (Kundenpfade, Öffnungszeiten)
- Einheitliches Verfahrenshandbuch für Integrationsfachkräfte
- Neues Schulungszentrum mit neuem Trainer- und Einarbeitungs-/Qualifizierungskonzept für MA
- Umstrukturierung in der Zentrale und den Stäben (Operative Leitungen und Grundsatzstellen jeweils für Leistung und M&I)

HERAUSFORDERUNGEN

- Hohe Belastung der operativen Arbeit und der Belegschaft während Projektzeit und
- Einführungsphase
- Lösungsfindung zwischen bottom-up und top-down
- Mehrstufige Entscheidungsprozesse mit Beteiligung der Gremien und Organe
- Verteilung und Abgrenzung von Kundengruppen auf drei Türen
- Gerechte Verteilung von Betreuungsschlüsseln

ROLL-OUT-PROZESS: ZEITPLAN

Umsetzung OE - Prozess 2016



OFFENE FRAGEN UND TODOS

- Wie gestalten und befördern wir Prozesse und Kompetenzen der MA nach Einführung der spezialisierten Teams?
- Wie können neue und alte Schnittstellen in der Folge effektiv zusammenarbeiten?
- Wie passen wir personelle Ressourcen an künftige Kundenentwicklungen in den Türen an?
- Wie wirken sich Flüchtlingsmigration, Digitalisierung der Arbeit und andere Trends auf unsere Organisation aus?

WEITERE BESONDERHEITEN IN M&I

- Team „Jobjump“: Können + Wollen als Kriterium für die Kundenzusteuern, besondere Anspracheelemente
- Projekt ABC: für den Kundenkreis Erziehende (Kinder 6-15 Jahre)
- Eigenständiger AG-S des JC (Kooperationsvereinbarung mit der Agentur für Arbeit),
- mit Bewerberpool in Nebenbetreuung und assistierter Vermittlung.