

Organisationsuntersuchung im Unterhaltsvorschussbereich
des Amtes für Soziale Dienste (AfSD)
in der Stadtgemeinde Bremen der Freien Hansestadt Bremen

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangssituation und Zielsetzung	3
2	Beratungsphilosophie und Grundsätze	4
3	Vorgehensweise	7
3.1	Auftakt	7
3.2	Phase I: Ist-Analyse	8
3.3	Phase II: Soll-Konzeption und Abschluss	10
4	Kommunikation, Organisation, Projektmanagement	12
5	Qualitätsmanagement	13
6	Ihr con_sens Beraterteam	14
7	Leistungsübersicht und Zeitrahmen	16
8	Kostenplan	17
9	Referenzen	18

Das Beratungsunternehmen con_sens Consulting legt der Senatorischen Behörde des Ressorts der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration der Freien Hansestadt Bremen ein Angebot für die Durchführung einer Organisationsuntersuchung im Unterhaltsvorschussbereich des Amtes für Soziale Dienste in der Stadtgemeinde Bremen vor und bekundet hiermit das Interesse an der Durchführung. Das Angebot nimmt Bezug auf die Aufforderung zur Bekundung des Interesses zur Begleitung und Unterstützung per Mail vom 21.08.2024 sowie auf die Leistungsbeschreibung zur Durchführung einer Organisationsuntersuchung vom 14.03.2024 sowie auf das dazugehörige Angebot der Firma con_sens und den Auftrag.

Das Angebot ist bis zum 30.11.2024 verbindlich



1 Ausgangssituation und Zielsetzung

Seit Mai 2024 hat das Beratungsunternehmen con_sens den Auftrag der senatorischen Behörde des Ressorts der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration erhalten, eine Organisationsuntersuchung zur Optimierung der Organisation des Amtes für Soziale Dienste (AfSD) in der Stadtgemeinde Bremen der Freien Hansestadt Bremen durchzuführen.

Aufgrund eines besonderen Vorfalles im Unterhaltsvorschussbereich, bei dem zwei Beschäftigte des Amtes für Soziale Dienste über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren mutmaßlich Geld der Behörde auf eigene Konten überwiesen haben soll, ist geplant im Unterhaltsvorschussbereich eine gesonderte Organisationsuntersuchung durchzuführen.

Das Ziel der Organisationsuntersuchung ist es, zu prüfen, ob die derzeitige Organisation und die Strukturen sowie die Prozesse die o.g. Tat ggf. befördert haben und welche Anpassungen erforderlich sind, um solche Vorkommnisse zukünftig zu vermeiden.

Die Senatorische Behörde des Ressorts der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration der Freien Hansestadt Bremen hat das Beratungsunternehmen con_sens gebeten ein Ergänzungsangebot auf Basis der o.g. bestehenden Leistungsbeschreibung vorzulegen.

Die Organisationsuntersuchung im Unterhaltsvorschuss soll dabei folgende Aspekte berücksichtigen:

- Betrachtung und Bewertung der Ist-Situation in Bezug auf die Organisation, der Personalsituation sowie der Prozesse und Abläufe
- Entwicklung von Handlungsempfehlungen und Maßnahmen zur Optimierung der Organisation, der Personalsituation sowie der Prozesse und Abläufe.

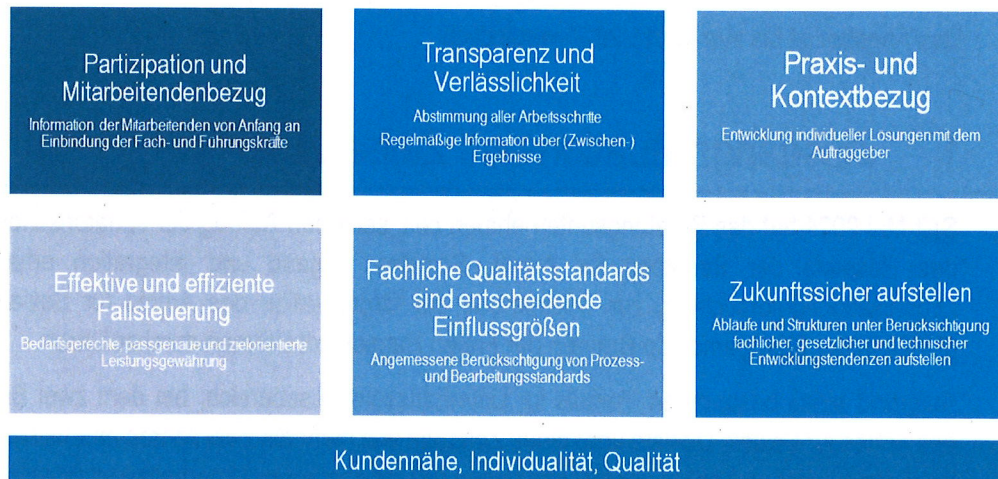
Eine Personalbemessung soll nicht Gegenstand der Untersuchung sein.

Das Referat Unterhaltsvorschuss ist derzeit im Amt für Soziale Dienste im Fachdienst Flüchtlinge, Integration und Familien (F 9) verortet und ist als ein stadtweiter Dienst für die Gewährung von Unterhaltsvorschuss für alleinerziehende Elternteile und die Heranziehung der Unterhaltspflichtigen zuständig.



2 Beratungsphilosophie und Grundsätze

Der Name **con_sens** steht für den Konsens aller Beteiligten und für eine mit Sinn, Vernunft und fachlicher Zielsetzung zu gestaltende Erneuerung. Unsere **Beratungsphilosophie** und Alleinstellungsmerkmale basieren auf den folgenden Grundsätzen:



Partizipation und Mitarbeitendenbezug

Kommunale Dienstleistungen sind getragen von Menschen. Ihre Motivation und ihr „Mitgehen“ bei Veränderungen sind der Schlüssel zum Erfolg. Eine angemessene, gezielte Einbindung der Führungskräfte sowie der operativ tätigen Mitarbeitenden ist für uns ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg unserer Beratungsprojekte. Eine angemessene Einbindung stellt sicher, dass das operative Know-how der Mitarbeitenden in das Projekt einfließt, um gemeinsam pragmatische und anschlussfähige Lösungen zu erarbeiten. Durch diese Beteiligung sowie einen hohen Grad an Nachvollziehbarkeit des Vorgehens und der Ergebnisse wird die Akzeptanz für neue Lösungen geschaffen und die praktische Umsetzung gestärkt. Auch ist eine transparente und schnelle Projektkommunikation für den Einbezug der Beschäftigten von großer Bedeutung.

Transparenz und Verlässlichkeit

Alle Arbeitsschritte (Ablauf, Methoden, Instrumente, Ansprechpartner) werden mit der Auftraggeberin zuvor und rechtzeitig im Detail abgesprochen; (Zwischen-)Ergebnisse werden umgehend kommuniziert. Wir sind für die Auftraggeberin in den gängigen Arbeitszeiten jederzeit erreichbar, Fragen werden schnellstmöglich, spätestens jedoch binnen zwei Werktagen beantwortet. Wir stellen auf Wunsch eine Online-Kommunikationsplattform zur Verfügung, auf der in Absprache mit der Auftraggeberin alle projektrelevanten Dokumente und Ergebnisse, ggf. mit unterschiedlichen Zugriffsrechten für unterschiedliche Zielgruppen, eingestellt werden. Eine Vor-Ort-Präsenz stellen wir in einem für den Projektverlauf angemessenen Maße sicher.

Praxis- und Kontextbezug

Keine Organisation gleicht der anderen: Ihre Geschichte, Kultur, die Mitarbeitenden und sozialräumlichen Gegebenheiten machen sie einzigartig. Daher gibt es selten die eine – „richtige“ – Lösung. „Richtig“ heißt auch: am jeweiligen Ort, im jeweiligen Kontext machbar und wirkungsvoll. con_sens richtet sein Projektdesign daher jeweils an den individuellen Gegebenheiten der Auftraggeberin aus. Gemeinsam mit der Auftraggeberin entwickeln wir individuell passende Lösungen und begleiten bei Bedarf auch deren Umsetzung.

Effektive und effiziente Fallsteuerung

Qualitativ und quantitativ passender Personaleinsatz leistet für eine effektive und effiziente Leistungserbringung (gegenüber der reinen Einsparung von internem Personal) einen höheren Beitrag zur Steuerung von Leistungen und zur Konsolidierung der kommunalen Finanzen – durch Vermeidung von nicht notwendigen Leistungen – durch passgenaue Fallsteuerung, die nachhaltig wirkt. Die Verwaltung ist organisatorisch und personell so aufzustellen, dass Leistungen bedarfsgerecht und passgenau erbracht werden können. Die Optimierungen zielen auf ein rechtsicheres Handeln der Verwaltung. Soweit möglich, sollte durch Vernetzung der unterschiedlichen kommunalen Leistungen Synergieeffekte befördert werden.

Fachliche Qualitätsstandards

Fachliche Qualitätsstandards sind entscheidende Einflussgrößen unserer Organisation. Auch Prozess- und Bearbeitungsstandards unterstreichen unsere Qualität. Jahrelange Erfahrung in der Beratungspraxis insbesondere Organisationuntersuchungen führten zu stetig ziel-, lösungs- und kundenorientierten Ergebnissen. Unterschiedlichste Methoden und Instrumente stehen uns zur Verfügung, die im Sinne unserer Kunden eingesetzt werden können. Das systematische und strukturierte Vorgehen zum Erzielen projektbezogener Ergebnisse wird durch Evaluation und Erfolgskontrolle akzentuiert.

Zukunftssicher aufstellen

Wirkung und Erfolg sind zentral für jede zukunftsorientierte Entwicklung. Die von uns gemeinsam mit unseren Projektpartner:innen entwickelten Konzepte sowie darin integrierte Vorschläge für geänderte Organisationen und Strukturen sind unserem Selbstverständnis nach dann „zukunftsfest“, wenn die Ergebnisse nicht nur alle fachlichen Belange zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrages berücksichtigen, sondern auch fachlichen, gesetzlichen und technischen Entwicklungstendenzen im einschlägigen Untersuchungsbereich nachvollziehbar Rechnung tragen. Dies beinhaltet zunehmend auch das Ausloten von Potenzialen der Digitalisierung von Arbeitsprozessen inklusive der Frage, inwieweit Mitarbeitende und Führungskräfte bereits aufgeschlossen und qualifiziert für die sich bietenden Digitalisierungsmöglichkeiten sind.

Die Vorschläge müssen real umsetzbar sein und Entwicklungstendenzen in der Bedarfslage, erwartbaren Gesetzesänderungen und möglichen Digitalisierungsschritten nachvollziehbar Rechnung tragen. Hierzu werden die Prozessanalysen und die Entwicklung der Optimierungen stets mit einem hohen Grad an Nachvollziehbarkeit und Feedback durch die Beteiligten ausgestaltet.



3 Vorgehensweise

con_sens schlägt im Folgenden eine strukturierte und in Arbeitspakete untergliederte Vorgehensweise im Rahmen einer Ist-Analyse und der Erstellung einer Soll-Konzeption vor, welche sich in Absprache mit der Auftraggeberin variabel an spezifische Bedarfe und Zeiträume anpassen lässt.

Zu Beginn und zum Abschluss der Organisationsuntersuchung sollte es ein Auftaktgespräch mit der Auftraggeberin sowie den betreffenden Mitarbeitenden des Unterhaltsvorschussbereichs geben. Wir empfehlen zudem ein weiteres Abstimmungsgespräch nach der erfolgten Ist-Analyse.

Auf Wunsch können die Abstimmungstermine in die bestehenden Strukturen der Steuerungsgruppe der Organisationsuntersuchung des Amtes für Soziale Dienste integriert werden. con_sens empfiehlt hierfür jedoch drei gesonderte Termine (Auftaktgespräch, Zwischenabstimmungsgespräch und ein Abschlussgespräch) explizit für die Untersuchung im Unterhaltsvorschussbereich durchzuführen.

Der Ablauf der Organisationsuntersuchung des Unterhaltsvorschussbereichs mit den einzelnen Arbeitspaketen gliedert sich wie folgt auf:

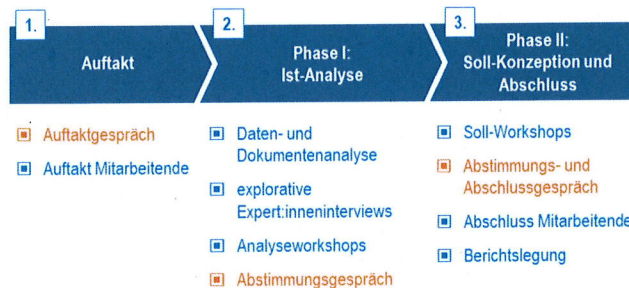


Abbildung 2: Ablauf Organisationsuntersuchung Unterhaltsvorschussbereich

3.1 Auftakt

Die Phase des **Auftaktes** dient dazu, dass sich Auftraggeberin und Auftragnehmerin über die Erwartungshaltung, den Ablauf, die erforderlichen Arbeitsschritte und das methodische Vorgehen abstimmen.

con_sens empfiehlt im Rahmen einer **Auftaktveranstaltung** **Mitarbeitende** des Unterhaltsvorschussbereichs in einem angemessenen Rahmen über die Ziele, den Inhalt und den Ablauf der Organisationsuntersuchung zu informieren. Insbesondere in schwierigen Situationen, ist es wichtig, Mitarbeitende die Möglichkeit zu geben, Fragen zu stellen, sich zu beteiligen und somit in dem Prozess mitzunehmen. Dabei geht es insbesondere auch darum, eine positive

Resonanz und engagierte Mitwirkung bei der Organisationsuntersuchung zu befördern. Die Auftaktveranstaltung sollte in Präsenz durchgeführt werden.

Meilenstein 1: Eine Abstimmung zwischen Auftraggeberin und Auftragnehmerin ist erfolgt sowie Zielsetzungen und Vorgehen sind miteinander abgestimmt und wurden den Mitarbeitenden des Unterhaltsvorschussbereichs im Rahmen einer Auftaktveranstaltung vorgestellt.

3.2 Phase I: Ist-Analyse

Die Ist-Analyse schafft die nötigen Grundlagen für das weitere Vorgehen. con_sens erhält wichtige Informationen über die Organisation und die Strukturen, die Personalsituation sowie die Prozesse und die Abläufe des Referats Unterhaltsvorschuss. Außerdem werden Herausforderungen identifiziert, Optimierungsansätze gesammelt und die Beteiligung der Führungskräfte und Mitarbeitenden sichergestellt.

Im Rahmen der Ist-Analyse werden verschiedene Methoden eingesetzt, um die Organisation und Strukturen zu verstehen, Stärken und Schwächen auszumachen und erste Optimierungsansätze und Lösungsideen zu entwickeln. Zu den Methoden zählen:

- Daten- und Dokumentenanalyse;
- explorative Experten:inneninterviews;
- Analyseworkshops sowie ein
- Abstimmungsgespräch.

Das Ziel der Ist-Analyse ist es, gemeinsam mit den relevanten Führungskräften sowie Fachkräften zentrale Herausforderungen zu identifizieren und Ansatzpunkte für die Soll-Phase zu erarbeiten, um im Rahmen der Soll-Konzeption Handlungsempfehlungen entwickeln zu können. Die einzelnen Arbeitsschritte stellen sich im Einzelnen wie folgt dar:

Daten- und Dokumentenanalyse

Um bereits vorliegende Informationen über die zu untersuchenden Arbeitsbereiche zu erfassen, werden durch con_sens verfügbare Unterlagen zur bestehenden Aufbauorganisation und den Strukturen sowie zu den Prozessen gesichtet und analysiert. con_sens setzt hierfür nur geringe Beratertage an, da auf die Dokumentenanalyse der Organisationsuntersuchung des Amtes für Soziale Dienste zurückgegriffen werden kann. Die darüber hinaus notwendige Analyse soll sich schwerpunktmäßig auf die Prozesse und Abläufe des Unterhaltsvorschussbereichs fokussieren.

Explorative Expert:inneninterviews

Um einen tieferen Einblick in den Unterhaltsvorschussbereich und die aktuellen Herausforderungen zu erhalten, werden explorative Expert:inneninterviews mit Schlüsselpersonen durchgeführt. con_sens empfiehlt nach Möglichkeit zwei Führungskräfte unterschiedlicher Ebenen sowie zwei Fachkräfte/Sachbearbeiterinnen aus dem Unterhaltsvorschussbereich zu interviewen.

In den vertraulich geführten, leitfadengestützten Einzelinterviews wird die individuelle Sicht der Befragten auf die Organisation, Strukturen, die Personalsituation sowie die Prozesse und Abläufe erhoben. Für den weiteren Ablauf werden die Experten:inneninterviews genutzt, um wesentliche Themen in der Organisation sowie den Prozessen zu evaluieren und gleichzeitig einzuordnen. Die Interviews übernehmen daher eine wichtige Steuerungsfunktion. Wir empfehlen die Interviews virtuell durchzuführen.

Welche konkreten Personen interviewt werden sollen, wird beim Auftaktgespräch festgelegt. Für die Einzelinterviews werden max. 60 - 90 Minuten kalkuliert, welche bei Bedarf und Notwendigkeit auch einen größeren zeitlichen Rahmen haben können.

Analyseworkshops

Ausgehend von den Ergebnissen der Daten- und Dokumentanalyse sowie den Ergebnissen der explorativen Experten:inneninterviews werden zwei Analyseworkshops mit einer Auswahl an Führungs- und Fachkräften durchgeführt. con_sens empfiehlt in die Workshops sowohl Leitungskräfte unterschiedlicher Ebenen als auch Fachkräfte/Sachbearbeitungen des Unterhaltsvorschussbereichs einzubeziehen. Die Gruppe sollte nach Möglichkeit nicht größer als 6 Personen umfassen.

Der erste Analyseworkshop soll die Organisation, die Strukturen sowie die Personal- und Leitungssituation in den Blick nehmen.

Der zweite Analyseworkshop soll mit dem besonderen Fokus auf die bestehenden Prozesse und Abläufe im Unterhaltsvorschussbereich durchgeführt werden.

In beiden Workshops wird die Ist-Situation aufgenommen, gemäß einer Stärken- und Schwächenanalyse bewertet sowie aktuelle Herausforderungen identifiziert und erste Handlungsnotwendigkeiten und -ideen erarbeitet. Bei Bedarf sollen weitere Fragestellungen identifiziert werden.

Abstimmungsgespräch

Die aufbereiteten Ergebnisse der Phase I – Ist-Analyse werden im Rahmen eines Abstimmungsgespräch mit der Auftraggeberin durch con_sens zusammengestellt und präsentiert sowie miteinander beraten und bewertet. Darüber hinaus wird die Feinplanung für die Soll-Phase miteinander abgestimmt.

Meilenstein 2: Die Ergebnisse der Ist-Analyse liegen abgestimmt vor. Es wurden Herausforderungen und Anpassungsbedarfe, Stärken und Schwächen sowie Optimierungspotenziale und erste Vorschläge für Lösungsansätze abgeleitet. Die konkrete Planung der nachfolgenden Phase der Soll-Konzeption wurde vorgenommen.

3.3 Phase II: Soll-Konzeption und Abschluss

Die Phase II - Soll-Konzeption zielt auf die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen, konkreter Maßnahmen und Lösungsansätzen für eine Optimierung der Organisation des Unterhaltsvorschussbereichs, der Aufgabenzuschnitte, der Strukturen sowie der Prozesse und Abläufe. Im Ergebnis liegen entscheidungsreife Vorschläge vor, je nach identifiziertem Änderungsbedarf z.B. für eine geänderte Aufbauorganisation und Aufgabenzuschnitte, für angepasste Strukturen sowie modifizierte Prozesse und Abläufe. Darüber hinaus können bei Bedarf erforderliche Maßnahmen für weiterführende Maßnahmen, z.B. im Bereich der Personalbemessung identifiziert und beschrieben werden.

Für die Soll-Konzeption sind vorgesehen:

- Soll-Workshops;
- Abstimmungs- und Abschlussgespräch;
- Abschluss für die betreffenden Mitarbeitenden des Unterhaltsvorschussbereichs sowie
- die Berichtslegung der Organisationsuntersuchung.

Soll-Workshops

Ausgehend von den Ergebnissen der Ist-Analyse sind zwei Soll-Workshops zur Erarbeitung von konkreten Lösungsvorschlägen und Maßnahmen im Rahmen der Soll-Konzeption geplant. Die Workshops finden dabei in passgenauer Zusammensetzung aus Führungs- und Fachkräften des Unterhaltsvorschussbereiches statt. con_sens empfiehlt dieselben Teilnehmenden aus den Analyseworkshops zu beteiligen.

Der erste Soll-Workshop soll erneut die Themen Organisation, die Strukturen sowie die Personal- und Leitungssituation in den Blick nehmen.

Der zweite Soll-Workshop soll sich auf die Prozesse und Abläufe im Unterhaltsvorschussbereich fokussieren.

In beiden Workshops ist es Ziel, themenbezogen eine Soll-Konzeption basierend auf Optimierungsempfehlungen mit konkreten Maßnahmen und Lösungsideen sowie Bedarfe für weitere erforderliche Maßnahmen aufzuzeigen. Ziel soll u.a. auch sein, die notwendigen Anpassungen aufzuzeigen, die erforderlich sind, um Vorkommnisse, die zum Anlass dieser Organisationsuntersuchung im Unterhaltsvorschussbereich geführt haben, zukünftig nach Möglichkeit zu vermeiden.

Abstimmungs- und Abschlussgespräch

Die abschließenden Ergebnisse der Untersuchung sowie die entwickelten Empfehlungen, Lösungsstrategien und Maßnahmen werden im Rahmen eines Abstimmungs- und Abschlussgespräches mit der Auftraggeberin durch con_sens präsentiert, miteinander beraten und abgestimmt. Darüber hinaus werden ggf. Bedarfe für weitere Analysen und Maßnahmen benannt.

Abschluss Mitarbeitende

Zum Projektabschluss werden die abgestimmten Ergebnisse des Projekts den Mitarbeitenden durch con_sens in Form einer Power-Point Präsentation vorgestellt und transparent erläutert. Die Abschlussveranstaltung wird erneut in digitaler Form durchgeführt.

con_sens empfiehlt auch zum Abschluss der Organisationsuntersuchung im Rahmen einer Veranstaltung mit Mitarbeitenden des Unterhaltsvorschussbereichs in einem angemessenen Rahmen die Ergebnisse in Form einer Power-Point Präsentation vorzustellen und transparent zu erläutern. Der Abschluss für Mitarbeitende sollte erneut in Präsenz durchgeführt werden.

Berichtslegung

con_sens führt die Analysen, Empfehlungen und konkreten Maßnahmen aus den verschiedenen Workshops zusammen und erstellt daraus einen Abschlussbericht.

Meilenstein 3: Die Empfehlungen für die zukünftige Aufbauorganisation, Aufgabenzuschnitte, Personal- und Leitungssituation sowie für die Prozesse und Abläufe liegen vor und sind miteinander abgestimmt. Die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse wurden den Mitarbeitenden des Unterhaltsvorschussbereichs im Rahmen einer Abschlussveranstaltung präsentiert. Darüber hinaus gehende Bedarfe für weitere Analysen und Maßnahmen sind identifiziert. Ein Bericht mit Endergebnissen liegt abgestimmt vor.



4 Kommunikation, Organisation, Projektmanagement

Um einen reibungslosen Ablauf des Vorhabens zu gewährleisten, ist eine effiziente Projektorganisation und -steuerung zwischen den Beteiligten besonders wichtig. con_sens bietet für die Organisationsuntersuchung des Unterhaltsvorschussbereichs an, entweder die bestehende Steuerungsgruppe der Organisationsuntersuchung des Amtes für Soziale Dienste zu nutzen oder gesonderte Abstimmungstermine mit der Auftraggeberin fokussiert auf diese Organisationsuntersuchung durchzuführen. con_sens empfiehlt in diesem Fall letzteres. Vonseiten der Auftraggeberin sollte eine Ansprechperson als interne Projektleitung (als Pendant zur Projektleitung bei der Auftragnehmerin) eingesetzt werden. So kann die Kommunikation, Abstimmung zum Vorgehen sowie der Austausch von Unterlagen auf beiden Seiten effektiv gebündelt werden. con_sens schlägt hierfür vor, die bestehenden Projektleitungsstrukturen der Organisationsuntersuchung des Amtes für Soziale Dienste mitzunutzen.

con_sens wird alle beschriebenen Arbeitsschritte in enger Abstimmung mit der Auftraggeberin durchführen und dabei die Vorbereitung und Moderation sowie Dokumentation aller beschriebenen Veranstaltungen übernehmen. Veranstaltungen und Termine können in Präsenz, aber auch auf Wunsch im Online-Format durchgeführt werden.

5 Qualitätsmanagement

con_sens verfügt über ein in den Arbeitsprozessen (intern wie extern) standardisiertes Qualitätsmanagement, welches durch die Einhaltung folgender Standards und Kriterien gekennzeichnet ist:

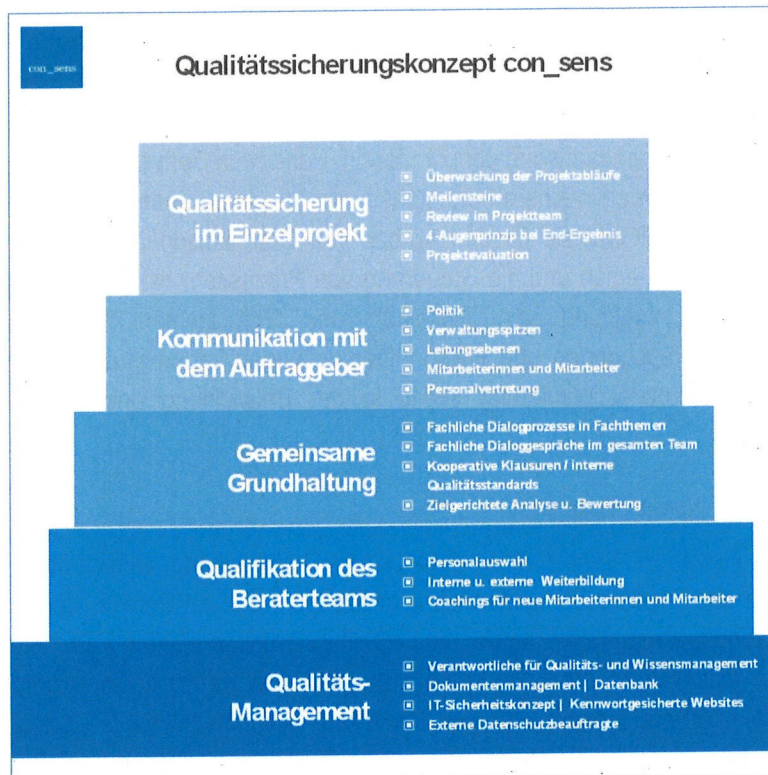


Abbildung 3: Qualitätssicherung im Projektverlauf

In der Durchführung von Kundenaufträgen bzw. Projekten übernimmt die jeweilige Projektleitung von unserer Seite die Gewähr für die Sicherstellung dieser Qualitätsstandards im Projektteam.



6 Ihr con_sens Beraterteam

Für das Projekt kann con_sens auf fachlich und methodisch erfahrene Consultants, die sämtlich über einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss sowie über einschlägige berufliche Erfahrungen verfügen, zurückgreifen.

Die Projektleitung übernimmt:

- Frau [REDACTED] **Senior Consultant**, verfügt u.a. über umfangreiche berufliche Erfahrungen der Kinder- und Jugendhilfe, Soziales sowie Teilhabe und hat mehrere Jahre große Organisationseinheiten in der öffentlichen Verwaltung geleitet. Unter anderem war sie mehrjährig als Jugendamtsdirektorin im Bezirk Pankow in Berlin tätig und verfügt über Erfahrungen in der Arbeit in einem Stadtstaat sowie bei einer Landesbehörde. Neben der konzeptionellen Arbeit war sie für den Aufbau von Organisationen und Strukturen, die Entwicklung von Strategien und die Steuerung von Prozessen, die Personalentwicklung sowie für die Umsetzung von Projekten und Programmen zuständig. Neben Organisationsuntersuchungen und Personalbemessungen liegen ihre Schwerpunkte in den Bereichen Prozessoptimierung sowie in der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten.

Als weitere Consultants werden eingesetzt:

- Herr [REDACTED] **Senior Consultant**, stellv. Projektleitung, verfügt über vielseitige Erfahrungen aus Organisationsentwicklungsprozessen, u.a. im Bereich der Sozialämter und der Eingliederungshilfe sowie aus Digitalisierungsprojekten. Er leitet aktuell Teilprojekte mit Trägern der freien Wohlfahrtspflege im Rahmen eines gemeinsamen Forschungs- und Beratungsprojektes mit der Helmut-Schmidt-Universität. Zuletzt leitete er zwei Benchmarking-Vergleichsringe mit den thematischen Schwerpunkten Eingliederungshilfe und SGB XII und war an der Evaluation der Schulischen Assistenz in Schleswig-Holstein beteiligt, in dessen Rahmen er u.a. Prognosen zur Entwicklung von Fallzahlen und Kosten erstellte.
- Herr [REDACTED] **Senior Consultant**, ist im Bereich Jugendhilfe, Bildung sowie im Bereich Soziales und Teilhabe bei con_sens tätig. Er begleitet das Benchmarking Jugendhilfe der hessischen Landkreise und das Benchmarking Jugend in Schleswig-Holstein. Neben Organisationsuntersuchungen und Personalbemessungen liegen seine Schwerpunkte in den Bereichen Prozessoptimierung, quantitative und qualitative Methoden der Sozialforschung sowie in der Datenanalyse.
- Frau [REDACTED] **Consultant**, hat ihren Masterabschluss in Public Health – Gesundheitsversorgung, -ökonomie, -management und war bei Gesundheitsämtern im Projekt- und Eventmanagement tätig. Sie ist mit den Strukturen auf Aufgaben der Verwaltung ebenso vertraut wie mit Datenanalysen. In ihrer bisherigen Arbeit befasste sie sich mit der Konzeption und dem Aufbau verschiedenster Projekte und leitete Netzwerke.

U.a. war sie tätig in der Strategieberatung und in der Digitalisierung des Gesundheitswesens.

- Frau [REDACTED] **Consultant**, bringt neben der inhaltlichen Perspektive aus ihrem Studium der Sozialen Arbeit einschlägige sozialpädagogische Erfahrungen aus den Leistungsbereichen des SGB VIII und SGB IX mit.
- Frau [REDACTED] **Senior Consultant**, bringt Erfahrungen als Produkt Owner, im Projektmanagement und Umsetzungsbegleitung im Rahmen des Programms „Digitale Verwaltung Niedersachsen“ (DVN) für das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport, das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gleichstellung und Gesundheit und IT.Niedersachsen mit. Zudem verfügt sie über Erfahrungen im Bereich der Organisationsuntersuchungen, in der Prozessmodellierung, in Agilen Methoden, in der Moderation sowie in Themen der Digitalisierung.

Das con_sens Beraterteam deckt ein breites Spektrum fachlicher Themen ab. Der Einsatz der einzelnen Consultants orientiert sich an den spezifischen zu bearbeitenden Themen, die in der Organisationsuntersuchung aufkommen. con_sens schlägt vor, dass bestehende Beraterteam im Rahmen der Organisationsuntersuchung des Amtes für Soziale Dienste zu nutzen, ergänzt um eine bis max. zwei weitere Berater:innen. Falls weitere Consultants eingesetzt werden, wird dies vorher mit der Auftraggeberin abgestimmt.

Darüber hinaus wird die Projektleitung von einer Senior Consultant sichergestellt. Die Steuerung des Personals und der Einsatzplanung obliegt der Projektleitung ebenso wie das Zusammenführen aller (Zwischen-)Ergebnisse. Die Projektleitung steht der Auftraggeberin für die gesamte Projektlaufzeit für Abstimmungen zur Verfügung. Für eventuelle Abwesenheiten der Projektleitung (Krankheit, Urlaub) wird eine Vertretung aus dem Projektteam benannt. con_sens garantiert, dass auch bei unvorhergesehenen Personalausfällen, jederzeit ausreichend qualifiziertes Personal (Consultants mit Hochschulabschluss und einschlägiger Erfahrung) dem Projekt zur Verfügung steht, so dass das Projekt im vereinbarten Zeitrahmen sicher abgeschlossen werden kann.

Auf Wunsch können die Beraterprofile der Consultants zur Verfügung gestellt werden.

7 Leistungsübersicht und Zeitrahmen

Im Folgenden sind die beschriebenen Leistungen im Überblick dargestellt und die dafür benötigten Beratertage kalkuliert.

Nr.	Leistungsmodul	Anzahl Beratertage
1.	Auftakt	
	Auftaktgespräch	
	Auftakt Mitarbeitende	
2.	Phase I: Ist Analyse	
	Daten- und Dokumentenanalyse	
	Explorative Experten:inneninterviews	
	Analyseworkshops	
	Abstimmungsgespräch	
3.	Phase II: Soll-Konzeption und Abschluss	
	Soll-Workshops	
	Abstimmungs- und Abschlussgespräch	
	Abschluss Mitarbeitende	
	Berichtslegung	
5.	Projektmanagement und Organisation	
Gesamtsumme der Beratertage		

Zeitrahmen

Die Organisationsuntersuchung des Unterhaltsvorschussbereichs kann von con_sens im letzten Quartal 2024 begonnen werden. Ein erster zeitlicher Rahmen kann untenstehend entnommen werden:

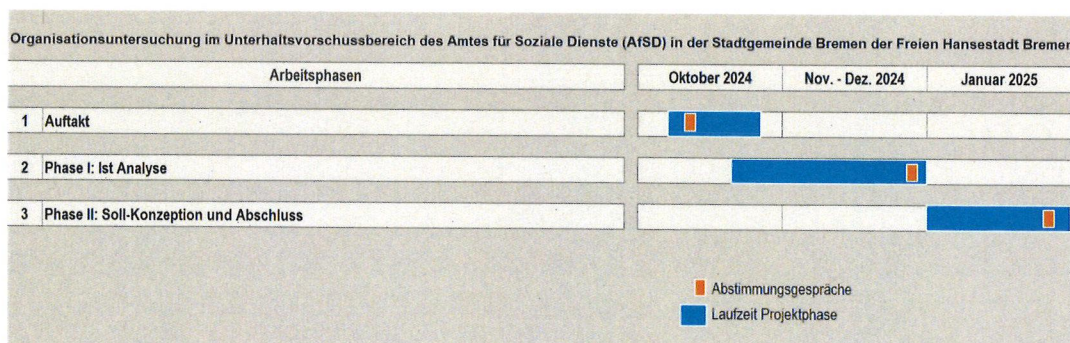


Abbildung 4: Übersicht Zeitrahmen des Projektes



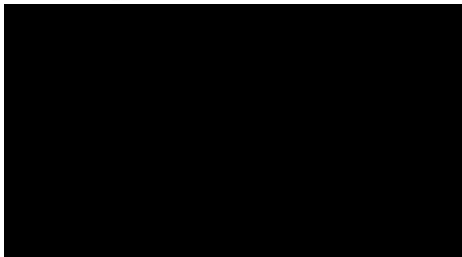
8 Kostenplan

Der Kalkulation der Kosten liegt ein Tagessatz zugrunde, in dem alle Kosten (Personalkosten, Sach- und Lizenzkosten, Büro- und Gemeinkosten, Reisekosten der Consultants usw.) enthalten sind. Nicht enthalten ist die gesetzliche Mehrwertsteuer, die gesondert ausgewiesen wird.

Position	Betrag
Honorar	
Gesetzliche Mehrwertsteuer (zzt. 19%)	
Gesamtkosten	

Die Zahlungsweise würde beim Abschluss eines verbindlichen Angebots gesondert mit der Auftraggeberin abgesprochen bzw. vertraglich geregelt werden.

Hamburg, den 03.09.2024



9 Referenzen

Das Beratungsunternehmen con_sens Consulting für Steuerung und soziale Entwicklung GmbH, Hamburg, führt seit 1998 vielfältige Projekte auf dem Gebiet der Organisationsentwicklung, der Prozessoptimierung und Personalbemessung für kommunale Aufgaben der Sozialverwaltung sowie verschiedene Vergleichsringe der Jugend- und Sozialhilfe durch. Im Folgenden haben wir eine Auswahl unserer Projekte zusammengestellt. Weitere Referenzen sowie die Kontaktpersonen mit ihren Kontaktdaten können auf Wunsch benannt werden.

Kundenname	Auftragsinhalt	Projektjahr
Rheingau-Taunus-Kreis	Umsetzungsbegleitung Fachdienst EGH: Erarbeitung der Beschreibung der Teilprozesse der Aufgaben aus dem SGB IX und SGB VIII, Verfahrenslotse, Erstellung eines Handbuches	seit 2022
Stadt Bremerhaven	Organisationsuntersuchung im Amt für Jugend, Familie und Frauen	2022-2023
Kreis Kleve	Organisationsuntersuchung und Personalbedarfsbemessung in der Abteilung „Jugend und Familie“	2022-2023
Hochsauerlandkreis	Personalbemessung im Jugendamt	2022-2023
Landkreis Schaumburg	Evaluation der Umsetzung der Ergebnisse der Organisationsentwicklung im Jugendamt des Landkreises Schaumburg	2022
Stadt Mannheim	Beratung zur Prozessoptimierung, Prozessmodellierung sowie Fortschreibung der Personalbemessung für die sozialen Dienste	2021-2022
Landeshauptstadt Düsseldorf	Strategietagungen zur Optimierung der Aufgabenzuordnungen und Aufbauorganisation in den vier Abteilungen des Amtes für Migration und Integration	2021-2022
Rheingau-Taunus-Kreis	Optimierung der Leitungsstruktur im FD II.4 Jugendhilfe und FD II.5 Jugendförderung	2021-2022
Landkreis Oberhavel	Organisationsuntersuchung und Personalbemessung im ASD	2021
Kreis Segeberg	Geschäftsprozessoptimierung und Prozessmodellierung im Jugendamt (ASD, WJH, AV, JuHiS, PKD/Adoption)	2020-2021
Schwarzwald-Baar-Kreis	Organisationsuntersuchung und zukunftsgerichtete Organisationsentwicklung im Kreisjugendamt	2020-2021

Kundenname	Auftragsinhalt	Projektjahr
Kreis Herzogtum Lauenburg	Stellenbemessung in ASD und WJH inkl. Überprüfung und Anpassung der Kern- und Schlüsselprozesse in ASD und WJH	2020
Stadt Freiburg im Breisgau	Organisationsentwicklung und Personalbemessung im Amt für Kinder Jugend und Familie	2020
Stadt Duisburg	Organisatorische Beraterleistung im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) des Jugendamtes, Geschäftsprozessmodellierungen	2020
Ministerium f. Bildung, Wissenschaft u. Kultur des Landes Schleswig-Holstein	Wissenschaftliche Evaluation der Schulischen Assistenz in Schleswig-Holstein	2019-2020
Stadt Borken	Organisationsuntersuchung im Fachbereich 51 Jugend, Familie, Schule und Sport	2019-2020
Stadt Bocholt	Organisationsuntersuchung des Geschäftsbereiches Soziale Dienste im Fachbereich Jugend, Familie, Schule und Sport inklusive Personalbemessung mit Fokus auf dem ASD	2019-2020
Rheingau-Taunus-Kreis	Personalbedarfsbestimmung in den Fachdiensten II.5 und II.4	2019
Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)	Soll-Konzept zur Umsetzung der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche im LWL-Dezernat 50 mit Beratungs- und Unterstützungsleistungen	2018-2020
Stadt Ahlen	Beratungsleistungen im Fachbereich Jugend und Soziales, Beratungsleistung im Nachgang zur Organisationsuntersuchung von 2016 in den Gruppen 1 und 2 sowie Beratungsleistung im Rahmen des Integrierten Fach- und Finanzcontrollings der Hilfen zur Erziehung	2018
Stadt Frankfurt am Main	Organisationsuntersuchung der Bereiche 51.51, Grundsatz Kinder- und Jugendhilfe, und 51.61, Grundsatz Soziales	2018
Stadt Freiburg im Breisgau	Optimierung des Pflegekinderwesens im Amt für Kinder, Jugend und Familie (AKI)	2018
gpa NRW, Arnsberg	„Organisationsuntersuchung Hilfen zur Erziehung“ - Beratungsleistungen im Rahmen des Stärkungspaktes Stadtfinanzen	2018
Stadt Jena	Organisations- und Prozessuntersuchung im Fachdienst Jugendhilfe	2018