

Blaupause zu einem geförderten Vorhaben im Rahmen der „Förderung smarter Kommunen und Regionen im Programm Starke Heimat Hessen“ des Hessischen Ministeriums für Digitalisierung und Innovation

Name des Vorhabens:** KI-Potenzialanalyse in Kommunalen Jobcentern: Systematische Erfassung von Potenzialen der Künstlichen Intelligenz zur Arbeitsentlastung und Verbesserung der Services für Kundinnen und Kunden (Arbeitspaket 1 im Projekt „KI_Hub Kommunal“)

Bild* (als Dateianhang):

Link zum Vorhaben*: www.ki-hub-kommunal.de

Kreis Bergstraße (Federführung), Kreis Darmstadt-Dieburg, Landkreis Fulda, Landkreis Groß-Gerau*, Landkreis Hersfeld-Rotenburg, Hochtaunuskreis, Lahn-Dill-Kreis*, Main-Kinzig-Kreis*, Landkreis Marburg-Biedenkopf, Odenwaldkreis, Stadt Offenbach am Main, Kreis Offenbach*, Rheingau-Taunus-Kreis, Vogelsbergkreis sowie die Landeshauptstadt Wiesbaden.

*Kommunales Jobcenter als Anstalt öffentlichen Rechts beteiligt.

Sektor(en):**

Wo ist das Vorhaben zu verorten?

- | | |
|--|---|
| ☐ Bildung | ☐ Handel |
| ☒ Bürgerbeteiligung | ☒ IT-Sicherheit |
| ☒ Dateninfrastruktur | ☐ Mobilität |
| ☒ E-Government | ☐ Tourismus |
| ☐ Ehrenamt | ☐ Umwelt |
| ☐ Energie | ☐ Wohnen |
| ☐ Gesundheit | |

Sonstige Sektoren: Technik und Künstlicher Intelligenz, Beteiligung von Mitarbeitenden, Soziale Teilhabe, Öffentliche Verwaltung, Arbeitsmarkt und Grundsicherung

Start des Vorhabens:** 01. Oktober 2025

Ende des Vorhabens:** 30. April 2026

Status:** ☒ fertiggestellt ☐ begonnen

* Diese Angabe wird in den Steckbrief für die Best Practice Datenbank Hessen übernommen.

** Diese Angabe ist verpflichtend und wird in den Steckbrief für die Best Practice Datenbank Hessen übernommen

Übersicht Kosten:

Einmalig: 101.000 € (netto)

Übersicht Personaleinsatz

Einmalig: Zwei Inhouse-Berater, zwei interne Projektleitungen, interne Ressourcen (Projektteam und Fachexpert:innen aus Mitarbeitenden und Führungskräften für die Mitarbeit in Workshops und Arbeitstreffen)

Laufend: -

Beschreibung des Vorhabens*

Welche Herausforderung wurde mit Hilfe dieses Vorhabens bewältigt**? (3 Sätze)

Kommunale Jobcenter stehen unter hohem Transformationsdruck: Fachkräftemangel, steigende Aufgabenkomplexität, hohe Fallzahlen und wachsende Erwartungen an digitale, bürgerorientierte Leistungen treffen auf eine bereits hohe Grundbelastung. Gleichzeitig ist vielerorts unklar, an welchen Stellen Künstliche Intelligenz (KI) tatsächlich zu Arbeitserleichterung, Qualitätsverbesserung oder effizienteren Prozessen beitragen kann und wo zunächst Prozessklärung, Datenqualität, Standardisierung oder klassische Digitalisierung erforderlich sind. Die Blaupause adressiert genau diese Lücke, indem sie KI-Potenziale nicht technologiegetrieben sucht, sondern aus realen Aufgaben-, Belastungs- und Prozessmustern heraus identifiziert und priorisiert.

Beschreiben Sie kurz die gefundene Lösung**: (3 Sätze)

Die gefundene Lösung ist ein methodisch strukturiertes Analysevorgehen, das im Rahmen interkommunaler Zusammenarbeit einen ganzheitlichen Organisationsblick mit einer konsequenten Aufgabenorientierung verbindet. Ausgangspunkt sind nicht einzelne KI-Tools oder technische Entwicklungsansätze, sondern die gesetzlichen Aufgaben im SGB II, ihre konkrete Umsetzung in Geschäftsprozessen sowie die damit verbundenen Belastungs-, Reibungs- und Digitalisierungsmuster. Durch die Verbindung von Aufgabenkritik, Geschäftsprozessanalyse der wichtigsten Kern- und Unterstützungsprozesse und interkommunaler Iteration werden KI-Potenziale evidenzbasiert herausgearbeitet und in Handlungsfelder mit konkreter Entlastungswirkung überführt.

Welche Technologien und Tools wurden innerhalb des Vorhabens eingesetzt**?

- Prozessregister und bereichsspezifische Aufgabenkataloge
- Digital durchgeführte Aufgabenkritik: Zweck- und Vollzugskritik
- Geschäftsprozessmodellierung und -analyse in BPMN 2.0 mit der Prozessmanagementsoftware PICTURE / PICTURE nova zur Analyse bestehender Geschäftsprozesse.
- KI-gestützte Analyse von Reibungsmustern in Aufgabenwahrnehmung und Arbeitsabläufen (Schmerzpunkt-Analyse)
- KI-Potenziallandkarte mit Handlungsfeldern und Use-Case-Canvas
- Low-Code-Plattform zur systematischen Verdichtung von Analyseergebnissen und Identifikation von Befundmustern.
- LamaPoll für die Erstellung, Durchführung und Auswertung einer Online-Umfrage
- Datenschutz-, IT-Sicherheits- und Governance-Prüfung, insbesondere bei personen- oder organisationssensiblen Daten.
- MS-Office-Anwendungen und Kollaborationstools für Workshopdurchführung und -dokumentation, Befundssicherung und Ergebnisaufbereitung.
- Stackfield für die interkommunale Projektkommunikation

Welche Partner waren am Vorhaben beteiligt*?

* Diese Angabe wird in den Steckbrief für die Best Practice Datenbank Hessen übernommen.

** Diese Angabe ist verpflichtend und wird in den Steckbrief für die Best Practice Datenbank Hessen übernommen

Wer hat bei dem Einsatz und der Umsetzung der Technologien und Tools geholfen*?

Hinweis: Auch externe Personen, Mitarbeiter, Förderberater, Dienstleister usw. nennen.

Der Kreis Bergstraße mit dem Kommunalen Jobcenter Neue Wege als federführendem Projektträger sowie weitere hessische Kommunale Jobcenter und Kommunen im Rahmen der interkommunalen Projektgemeinschaft. Insgesamt bringen 15 Kommunale Jobcenter aus Hessen ihre Perspektiven, Erfahrungen und Bedarfe in das Projekt ein. Ergänzend beteiligt sind die AG Digitalisierung als interkommunales Gremium sowie die K4K eG als interkommunale Umsetzungspartnerin mit Gesamtkoordination, Projektsteuerung und teilweise inhaltlicher Umsetzungsverantwortung. Unterstützt wird das Vorhaben zudem durch die kommunalen Spitzenverbände, insbesondere Hessischer Landkreistag und Hessischer Städtetag.

Wer war im Vorhaben der finale Entscheidungsträger?

Die finale Entscheidung über Anwendung, Priorisierung und Weiterverfolgung der Ergebnisse liegt bei der oberen Verwaltungsleitung der federführenden Kommune (Kreis Bergstraße) in enger Abstimmung mit der Betriebsleitung des Pilotjobcenters sowie kommunalen Entscheidungsträger:innen beteiligter hessischer Kommunen.

Wer hat die Verantwortung für das Vorhaben getragen?

Die operative Gesamtverantwortung und Projektsteuerung trägt die K4K eG als beauftragte interkommunale Umsetzungspartnerin. Die übergeordnete projektbezogene Verantwortung liegt bei der antragstellenden Kommune Kreis Bergstraße und dem federführenden Jobcenter Neue Wege sowie den weiteren hessischen Kommunalen Jobcentern.

Ergebnisse:

Wer profitiert wie von der gefundenen Lösung?

- Mitarbeitende profitieren durch die Identifikation von Zeitfressern, Doppelarbeiten, Medienbrüche, Suchaufwänden und Aufwandstreibern und die Ableitung von KI-basierten Ansätzen/Lösungen zur Reduktion der Arbeitsbelastung.
- Führungskräfte profitieren durch eine nachvollziehbare Entscheidungsgrundlage für die Reduktion von Arbeitsbelastungen in den Kernprozessen, der Priorisierung von Aufgaben, einer effizienteren Ressourcensteuerung und Quick-Win-Ansätzen erhalten.
- Die Unterstützungsbereiche von IT/Digitalisierung, Prozessmanagement, Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung profitieren, weil fachliche und organisatorische Ineffizienzen in der Aufgabenwahrnehmung mit digitalen, automatisierungsbezogenen und KI-basierten Lösungsansätzen systematisch verbunden werden.
- Bürgerinnen und Bürger bzw. Leistungsberechtigte profitieren mittelbar durch schnellere Bearbeitung, verständlichere Kommunikation, höhere Ergebnisqualität und bessere Orientierung in Verwaltungsprozessen.
- Andere Kommunen können von der methodischen Beschreibung profitieren, da die Vorgehensweise nicht an ein einzelnes Tool gebunden ist und bei der Durchführung hauseigener KI-Potenzialanalysen genutzt werden kann.

Welche Vorteile bringt die gefundene Lösung?

(direkter/indirekter Nutzen; kurz-/langfristige Effekte)

- Direkter Nutzen: strukturierte Identifikation von KI-Potenzialen, Quick Wins, Reibungspunkten in der Aufgabenwahrnehmung, geeigneten KI-Anwendungsfällen und bewusst nicht geeigneten KI-Anwendungsfällen.
- Kurzfristiger Effekt: schnelle Transparenz über priorisierte Entlastungsfelder, insbesondere bei dokumentenintensiven Aufgaben und Prozessen, Textarbeit und Recherche, Unterlagenprüfung, Fristensteuerung und Gesprächsdokumentation.
- Mittelfristiger Effekt: Hinweise zur Ausgestaltung des KI-Reallabors, der Prototypentwicklung, der Entwicklung von Schulungsformaten und anwendungsbezogener Vertestung von Use Cases, die aus realen Belastungsmustern in Aufgaben und Prozessen abgeleitet wurden.
- Langfristiger Effekt: Entwicklung eines strukturierten Vorgehens zur Durchführung einer KI-Potenzialanalyse, über die Organisationsentwicklung, Prozessmanagement, Digitalisierung und Kompetenzaufbau systematisch verbunden werden.

* Diese Angabe wird in den Steckbrief für die Best Practice Datenbank Hessen übernommen.

** Diese Angabe ist verpflichtend und wird in den Steckbrief für die Best Practice Datenbank Hessen übernommen

- Strategischer Nutzen: KI wird als Gestaltungsaufgabe der Organisation verstanden und nicht als isolierte Einführung von technischen Tools. Dadurch verbessern sich Anschlussfähigkeit und Akzeptanz von KI-Anwendungen bei Mitarbeitenden und Führungskräften.

Sind Einsparpotenziale zu verzeichnen und wenn ja, in welcher Höhe?

Die Blaupause selbst beziffert bewusst noch keine abschließenden Einsparungen, sondern schafft die methodische Grundlage für eine belastbare Personalbedarfs- und Wirtschaftlichkeitsbetrachtung. In der Analyse wurden jedoch bedeutsame Entlastungspotenziale in den wichtigsten Kern- und Unterstützungsprozessen sichtbar, insbesondere dort, wo Arbeitszeit für manuelle Datenübertragung, Dokumentenprüfung, manuelle Suche, Dokumentation, Fristenüberwachung und Nachhaltung von Terminen und Rückmeldungen gebunden ist. Insgesamt wurden so mehr als 60 prozessbezogene Optimierungspotenziale entlang der wichtigsten Prozesse in Leistung, Vermittlung und Zentralbereich identifiziert, bei denen KI die Arbeitsabläufe vereinfachen kann. Konkrete quantitative Einsparpotenziale sollten in der Weiterarbeit im KI-Reallabor use-case-spezifisch erhoben werden, z. B. über Fallzahlen, Bearbeitungszeiten, Fehlerquoten, Wiedervorlagen, Rückfragen und bezifferbare Aufwände für manuelle Übertragungen.

Lessons Learned: Welche Erkenntnisse konnten Sie aus der Umsetzung des Projekts ziehen?

- KI-Potenziale sollten nicht aus vorhandenen Technologien abgeleitet werden, sondern aus Aufgaben-, Belastungs-, Qualitäts- und Prozessstrukturen der Organisation.
- Aufgabenkritik und Geschäftsprozessanalyse ergänzen sich: Aufgabenkritik zeigt, welche Aufgaben wegfallen, vereinfacht, standardisiert oder unterstützt werden sollten; Prozessanalyse zeigt, an welcher Stelle im Ablauf der Hebel liegt.
- Die Kombination aus Tiefen- und Breitenanalyse erhöht sowohl Belastbarkeit als auch die interkommunale Transferfähigkeit der Befunde: lokale Muster werden realitätsnah erhoben und interkommunal gespiegelt.
- Nicht jedes Optimierungspotenzial ist auch direkt ein KI-Use-Case. Häufig sind klassische Prozessoptimierung, Verbesserung der Datenqualität, Klärung von Verantwortlichkeiten an den Schnittstellen, Standardisierung und Digitalisierung oder klassische Automatisierung der erste Schritt.
- Ergebnisse sollten so aufbereitet werden, dass eine direkte Weiterarbeit möglich ist. Neben Bericht und Foliensatz sind offene, fortschreibungsfähige Formate wie DTable- bzw. CSV-Exporte hilfreich.
- Für die nachhaltige Nutzung der Ergebnisse braucht es eine gezielte Befähigung interner Stellen, insbesondere von Projektleitung, Fachbereichen, Prozessmanagement, Digitalisierung/IT und Führungskräften.
- Rollen, Verantwortlichkeiten, Mitwirkungspflichten und Entscheidungswege sollten frühzeitig geklärt und im Verlauf des Projekts sowie in den einzelnen Arbeitspaketen konsequent eingehalten werden.
- Kurzfristig anschlussfähig ist KI vor allem als assistierende Unterstützung, nicht als Vollautomatisierung. Die bedeutendsten Potenziale für Arbeitserleichterungen liegen bei der Verarbeitung von Texten, Rechercheaufgaben und Zusammenfassungen, Dokumentenprüfung, Vorstrukturierung, Plausibilisierung und Fristen-/Fallsteuerung.
- Datenqualität, Fachverfahren und Schnittstellen bestimmen die Umsetzbarkeit von KI-Anwendungen häufig stärker, als die technische KI-Lösung selbst.
- Akzeptanz entsteht, wenn Mitarbeitende beteiligt werden, Nutzen im Arbeitsalltag sichtbar wird und KI-Vorschläge fachlich hergeleitet und aus unterschiedlichen Perspektiven validiert werden können.
- Governance, Datenschutz, sichere Tools, klare Freigaben und Kompetenzaufbau sind keine nachgelagerten Themen, sondern zentrale Voraussetzungen für produktive KI-Nutzung und sollten von Anfang im Projekt mitgedacht werden.

Transfer:

Welches Wissen, welche Kompetenzen müssen vorhanden sein, um das Vorhaben erfolgreich umzusetzen?

* Diese Angabe wird in den Steckbrief für die Best Practice Datenbank Hessen übernommen.

** Diese Angabe ist verpflichtend und wird in den Steckbrief für die Best Practice Datenbank Hessen übernommen

- a) Fach- und Prozesswissen über Aufgaben, Fallkonstellationen, Prüflogiken, Schnittstellen, Medienbrüche, Dokumentationspflichten und rechtliche Grundlagen im SGB II.
- b) Grundverständnis zu technischen Möglichkeiten und Grenzen von KI, Anforderungen an Datengrundlage, Datenschutz, IT-Sicherheit, Human-in-the-loop-Prinzip, Fehleranfälligkeiten und Qualitätssicherung.
- c) Methodenkompetenz für Projektmanagement, Organisationsanalyse, Aufgabenkritik, Geschäftsprozessanalyse, Moderation, Evidenzverdichtung, Nutzwertanalyse und beteiligungsorientierte Steuerung von Gruppen.

Welche Personen, welche Gruppen müssen dieses Wissen haben?

- Zu a) Fachbereiche, Sachbearbeitungen, Teamleitungen, Fachexpertinnen und Fachexperten, Prozessverantwortliche, Qualitätsmanagement und ggf. Kundenschnittstellen.
- Zu b) Projektteam, Führungskräfte, Digitalisierung/IT, Datenschutz, Personalvertretung, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie spätere Anwenderinnen und Anwender.
- Zu c) Projektleitung, Organisationsentwicklung, Prozessmanagement, Moderation, AP-Verantwortliche sowie Personen, die Priorisierung, Reallabor, Prototyping oder Schulungskonzeption verantworten.

Auf welchem Weg sollte dieses Wissen am besten vermittelt werden?

- Zu a) Praxisnahe Aufgaben- und Prozessworkshops mit konkreten Beispielen aus dem Arbeitsalltag, ergänzt durch kurze Validierungsformate mit Fach- und Führungskräften.
- Zu b) Kompakte KI-Grundlagenschulungen, KI-Leitlinien, Checklisten, Datenschutzkonzepte, geschützte Ausprobierformate („Regulierungssandkästen“) und Reallabore.
- Zu c) Moderierte Analyse- und Konzeptionsworkshops mit systematischen Bearbeitungsschritten, klaren Bewertungskriterien, Reflexionsschleifen und dokumentierten Arbeitsergebnissen.

Welche Inhalte können direkt für andere Vorhaben übernommen werden?

Bitte denken Sie auch hier an Tools, Serviceangebote, den Umsetzungsprozess, den Betriebsprozess, das Vorgehen zur internen/externen Kommunikation...

- Grundlogik der KI-Potenzialanalyse als Organisationsanalyse: nicht Tool-Suche, sondern aufgaben- und prozessbezogene Potenzialidentifikation.
- Untersuchungsdesign „in die Tiefe“ und „in die Breite“ zur Verbindung von lokaler Evidenz und interkommunaler Transferfähigkeit.
- Workshopdesign zur Verbindung von Aufgabenkritik, Prozessanalyse, Pain-Point-Erhebung und Use-Case-Ableitung.
- Bewertungsraster für Nutzen, Fallzahl, Standardisierbarkeit, Datenlage, rechtliche Sensibilität, Akzeptanz, Umsetzungsaufwand und Transferfähigkeit.
- Vorlage für eine Potenziallandkarte mit Wirkungsfeldern, Enablern, Use-Cases und Nicht-Use-Cases.
- Vorgehen zur anonymisierten Prozessbeschreibung, damit sensible Organisationsdetails geschützt werden.
- Kommunikationsbausteine für Führung, Mitarbeitende, interkommunale Partner und Ergebnistransfer.

Wie kann ein Vorhabens-Transfer auch für Kommunen mit beschränkten personellen und finanziellen Ressourcen gelingen?

Der Transfer gelingt, wenn die Blaupause modular und ressourcenschonend angewendet wird. Kommunen müssen nicht sofort eine umfassende und ganzheitliche KI-Potenzialanalyse durchführen, sondern können auch mit einem klar abgegrenzten Aufgabenbereich, einer Abteilung oder einem Kernprozess beginnen. Wichtig ist ein schlankes Mindestvorgehen: Prozess bzw. Aufgabenbereich auswählen, Schmerzpunkte erfassen, KI- und Nicht-KI-Hebel unterscheiden, Risiken prüfen, KI-Lösungsansatz formulieren, ein bis drei Quick Wins priorisieren und die Ergebnisse nachvollziehbar dokumentieren.

Welche Synergieeffekte entstehen und können genutzt werden, wenn mehrere Kommunen oder Partner zusammenarbeiten?

- Vergleich ähnlicher Aufgaben und Kernprozesse, z. B. Weiterbewilligungsantrag,

* Diese Angabe wird in den Steckbrief für die Best Practice Datenbank Hessen übernommen.

** Diese Angabe ist verpflichtend und wird in den Steckbrief für die Best Practice Datenbank Hessen übernommen

Posteingang, Unterlagenprüfung, Bürgerkommunikation, Gesprächsdokumentation oder Wissensrecherche.

- Bündelung von Datenschutz-, IT- und Rechtsprüfungen im EfA-Prinzip („Einer-für-Alle-Prinzip“) für vergleichbare Anwendungsfälle. Dadurch können neben fachlichen, technischen und datenschutzbezogenen Fragen auch Beteiligungsanforderungen der Personalvertretung gemeinsam vorbereitet werden.
- Priorisierte Sammlung an potenziellen Use-Cases als Grundlage für die Arbeit in Reallaboren und die Prototypenentwicklung.
- Höhere Aussagekraft durch mehrere kommunale Perspektiven und bessere Unterscheidung zwischen lokalen Besonderheiten und strukturell übertragbaren Mustern.
- Aufbau eines Lern- und Kompetenznetzwerks, in dem Erfahrungen zu erfolgreichen Use Cases, Nicht-Use-Cases und Stolpersteinen fortlaufend geteilt werden.
- Aufbau von Multiplikator:innen in der kommunalen Landschaft, die das Thema KI praxisnah und bottom-up voranbringen
- Führungskräfte und Hausleitungen sollten bei KI-Innovationen und im KI-Veränderungsmanagement explizit und möglichst von Anfang an einbezogen werden, um Priorisierung, Akzeptanz und Umsetzungsfähigkeit zu sichern.
- Bestehende interkommunale Strukturen, insbesondere die HLT-Struktur in Hessen, können als Katalysator für Wissenstransfer, Standardisierung und Breitenwirkung genutzt werden.
- Wiederverwendbare Ergebnisformate, Bewertungsraster, Schulungsbausteine, Kommunikationsvorlagen und Governance-Ansätze können gemeinsam entwickelt und von mehreren Kommunen nachgenutzt werden.

Welche Stolpersteine gab es im Vorhaben, die beim Transfer auf andere Kommunen berücksichtigt werden sollten?

z.B. politische, organisatorische, technische, rechtliche, finanzielle Herausforderungen

- Eine geringe Prozessreife erschwert die KI-Potenzialanalyse: Nicht überall liegen dokumentierte, aktuelle oder ausreichend detaillierte Prozessregister und Prozessbeschreibungen vor.
- Unterschiedlich reife Organisation des Prozessmanagements: Ohne etabliertes Prozessmanagement müssen zunächst Abläufe, Verantwortlichkeiten und Schnittstellen geklärt werden.
- Unterschiedliche Fachverfahren, uneinheitliche Datenqualität, Medienbrüche, fragmentierte Systemlandschaften und begrenzte Schnittstellen erschweren Automatisierung und KI-Integration.
- Die organisatorische Verortung von KI- und Digitalisierungsfachexpert:innen ist zwischen Kommunen teilweise uneinheitlich. Zuständigkeiten und Entscheidungsspielräume sollten daher früh geklärt werden.
- Beteiligungsformate sollten angesichts der hohen Arbeitsbelastung effizient, zielgerichtet und eng an den praktischen Anforderungen ausgerichtet sein.
- Unklare Freigaben, Datenschutz-/Rechtsunsicherheit und fehlende sichere Tools können entweder Blockade oder informelle Schattennutzung erzeugen.
- KI wird häufig technisch verkürzt verstanden; notwendig ist eine organisationsentwicklerische Rahmung.
- Fehlende finanzielle und personelle Ressourcen oder keine klaren Verantwortlichkeiten und KI-Rollen erschweren Verstetigung und Umsetzung nach der Analyse.
- Zu frühe Fixierung auf einzelne Tools kann dazu führen, dass grundlegende Prozess-, Daten- und Governancefragen übersehen werden.

Optimierungspotenzial:

Welche Aspekte sind aus Ihrer Sicht noch nicht geklärt?

- Konkrete Wirtschaftlichkeits- und Einsparberechnungen der identifizierten KI-Potenziale.
- Verbindliche Entscheidung, welche Use-Cases in AP2/Reallabor bzw. Prototyping konkret betrachtet werden sollten.
- Technische Integrationsfähigkeit bestehender Fachverfahren in den unterschiedlichen hessischen Jobcentern, Grad der Schnittstelleninteroperabilität hausgener IT-Infrastrukturen

* Diese Angabe wird in den Steckbrief für die Best Practice Datenbank Hessen übernommen.

** Diese Angabe ist verpflichtend und wird in den Steckbrief für die Best Practice Datenbank Hessen übernommen

und Datengrundlagen.

- Abgestimmte, interkommunale Digitalisierungs- und KI-Strategie der hessischen Kommunalen Jobcenter in Übereinstimmung mit den jeweiligen Landkreisstrategien
- Eindeutiges Rollenmodell für Verantwortung zur Implementierung von KI-Lösungen in Jobcentern, z. B. KI-Beauftragte (bisher oftmals bei Digitalisierungsbeauftragten explizit oder implizit mitverortet)

Welche Aspekte können aus Ihrer Sicht noch optimiert werden?

- Ergebnisse sollten stärker in offenen, bearbeitbaren Formaten bereitgestellt werden, damit sie fortgeschrieben weitergenutzt werden können.
- Detaillierung der Bewertungskriterien, insbesondere für Risiko, Datenqualität, Rechtsfolgen, Umsetzbarkeit und Transferfähigkeit, beispielsweise über ein dimensionales Modell mit mehreren Subkriterien je Dimension.
- Bessere Visualisierung der Ergebnislandkarte aus Wirkungsfeldern, Enablern und Quick Wins.
- Barrierefreie Aufbereitung der Ergebnisdarstellung und Erstellung einer Version in einfacher Sprache.

Wo wird für die Weiterarbeit Hilfe benötigt? Welche Art von Hilfe?

- IT- und Datenschutzexpertise zur Bewertung der Chancen und Risiken konkreter Tools, Schnittstellen, Datenflüsse und Betriebsmodelle.
- Rechtliche Unterstützung bei KI-Verordnung, Datenschutz und den Grenzen von KI-Einsatz
- Aufbau von vertieften KI-bezogenen Kompetenzen bei internem Personal in den Jobcentern
- Unterstützung bei Konzeption und Umsetzung von Quick-Win-Lösungen aus der Analyse

Haben sich im Laufe der Umsetzung alternative Lösungsansätze ergeben, die ggfs. weiterverfolgt werden sollten?

- Verankerung der KI-Potenzialanalyse als wiederkehrender, dezentral verantworteter Prozess in den Kommunen: gezielter Aufbau methodisch-fachlicher Kompetenz vor Ort, sodass die Analyse laufend und eigenständig in den jeweiligen Organisationen durchgeführt werden kann.
- Etablierung eines interkommunal abgestimmten Standardbewertungsrahmens für die KI-Potenzialanalyse, der einen vergleichenden Blick zwischen den Kommunen und ein laufendes interkommunales Benchmarking der Analyseergebnisse ermöglicht.

* Diese Angabe wird in den Steckbrief für die Best Practice Datenbank Hessen übernommen.

** Diese Angabe ist verpflichtend und wird in den Steckbrief für die Best Practice Datenbank Hessen übernommen

Kontakt**

<u>Projektleitung</u>	<u>Ansprechpartner (falls nicht identisch)</u>
Anrede: **Frau	Anrede: **Herr
Titel: * Dr.	Titel: *
Vorname: **Melanie	Vorname: **Alexander
Name: **Marysko	Name: **Brendel
Kommune / kommunale Einrichtung: ** Jobcenter Neue Wege Kreis Bergstraße	Kommune / kommunale Einrichtung: ** Jobcenter Neue Wege Kreis Bergstraße
Funktion: ** Betriebsleitung	Funktion: ** Projektmanagement und Digitalisierung
Straße, Nr.: * Walther-Rathenau-Str. 2	Straße, Nr.: * Walther-Rathenau-Str. 2
PLZ Ort: * 64646 Heppenheim	PLZ Ort: * 64646 Heppenheim
Telefon: * 06252 156000	Telefon: * 06252 156068
E-Mail: ** Melanie.Marysko@neue-wege.org	E-Mail: ** Alexander.Brendel@neue-wege.org

* Diese Angabe wird in den Steckbrief für die Best Practice Datenbank Hessen übernommen.

** Diese Angabe ist verpflichtend und wird in den Steckbrief für die Best Practice Datenbank Hessen übernommen