

NETZ WERK
AGILE VERWALTUNG

STADT
ESSEN

07.-11. Juni 2021



4. Forum Agil in die Zukunft DIGITALISIERUNG

EINE DIGITALE ARBEITSWOCHE

Auch nach über einem Jahr beeinflusst die Corona-Pandemie unseren Arbeitsalltag spürbar. Digitale und mobile Arbeitsformen haben unsere Organisationen verändert. Mehr Eigenverantwortung, andere Führungsstile, mehr E-Learning, neue Wege der fachübergreifenden Zusammenarbeit und vieles mehr sind das Ergebnis. Mit dem Fokus Digitalisierung und weiteren neuen Formaten haben wir im 4. Forum die erweiterten Möglichkeiten unserer Arbeitswelten betrachtet und uns darüber ausgetauscht, wie wir Gewonnenes sichern und weitere Veränderungen anschieben können. Damit nutzen wir die Chance, unsere Organisationen zukunftsfähig zu gestalten!



ZAHLEN - DATEN - FAKTEN

Gastgeber: Stadt Essen

410 Teilnehmer*innen

Führungskräfte aller Ebenen

Sachbearbeiter*innen

Auszubildende

50 Organisationen, davon

25 Kommunen

11 Wasserwirtschaft / Entsorgung

5 Tage mit fast **60 Stunden Programm** und **47 Einzelangeboten**

70 Fachgebiete u. a.

- Personal- & Organisationsentwicklung
- Gesundheit & Arbeitsschutz
- Verkehrswesen
- Wasserwirtschaft
- Feuerwehr & Rettungswesen
- IT
- Bildung
- Stadtplanung / Stadtentwicklung
- Nachhaltige Entwicklung
- Finanzsteuerung
- Umwelt & Klimaschutz
- Integration, Soziales, Gleichstellung, Familie & Jugend



FORUM AGIL IN DIE ZUKUNFT

[illegible]

DAS AUFTAKTPLENUM – DAS NETZWERK AGILE VERWALTUNG IM INTERVIEW

Heike Goebel & Thomas Heiser & Margarete Plage

Das Moderator*innenteam des 4. Forums
von Emschergenossenschaft & Lippeverband & Stadt Essen



Das Auftaktplenum wurde aus einem temporären „Studio“ heraus live moderiert und mit der Videokonferenz lebendig verknüpft.

Michaela Class

(Stadt Bochum, Referat des Oberbürgermeisters)

Gundula Grzesik

(Wirtschaftsförderung Dortmund)

Was ist heute schon passiert? In der munteren Session „meet & connect“ mit 37 Teilnehmer*innen gab es einen diskussionsfreudigen und interessierten Austausch mit vielen unterschiedlichen Beiträgen und eigenen Anknüpfungspunkten - U. a. zu den Themen Vernetzung, mobiles Arbeiten und aktive Bürger*innenbeteiligung. Der Aufruf „nicht nur agil hinter den Mauern arbeiten – sondern die Brücke herunterlassen und mit den Bürger*innen kommunizieren“ ist dabei besonders in Erinnerung geblieben.

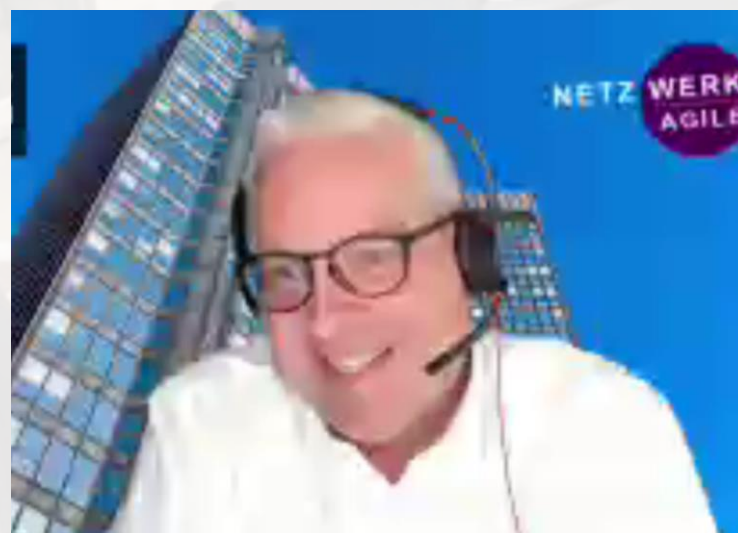
Wie hat sich das Netzwerk entwickelt? Die Arbeit im Netzwerk hat sich gleichermaßen entwickelt, wie die Arbeit in sämtlichen Verwaltungen und Unternehmen. Die jeweiligen Vor-Ort-Treffen hinter sich lassend, hat sich eine Kultur des digitalen Austauschs entwickelt, die trotz der räumlichen Distanz Nähe und Zugehörigkeit zulässt und die es ermöglicht, engagiert und eigenverantwortlich zu arbeiten.

DAS AUFTAKTPLENUM – IMPULSE



Thomas Kufen, Oberbürgermeister der Stadt Essen

„Das Netzwerk Agile Verwaltung hat in diesem Jahr die Stadt Essen als Gastgeber für ihr Forum ausgewählt. Darüber freue ich mich sehr. Agile Arbeitsformen und digitale Arbeitsmöglichkeiten werden und sind schon zunehmender Bestandteil unserer Arbeitswelt. Digitale Anwendungen sind bereits jetzt im Kundenkontakt, bei unseren Service-Dienstleistungen oder im Austausch untereinander nicht mehr wegzudenken. Dabei gilt es aber deutlich zu machen, dass bei allen Optimierungen und technologiegestützten Werkzeugen immer noch der Mensch im Vordergrund steht. Es geht um jede einzelne Mitarbeiterin und jeden einzelnen Mitarbeiter und um die Bürgerinnen und Bürger.“



Peter Adelskamp, CDO der Stadt Essen

Ich wünsche ich mir, dass die Mehrwerte einer digitalen Entwicklung ebenso gesehen werden, wie die Risiken. Risiken die wir kennen, können wir vorbeugen und damit umgehen. Die Mehrwerte entlasten unsere Kolleginnen und Kollegen und schaffen eine neue Servicequalität die dafür sorgt, dass sich unsere Bürgerinnen und Bürger noch wohler fühlen in unserer gemeinsamen Stadt.

DAS AUFTAKTPLENUM – IMPULSE

Dr. Emanuel Grün, Vorstand Wassermanagement
und Technik von Emschergenossenschaft &
Lippeverband



„Der Innovationsdruck in der Branche veranlasst uns zu aktivem Handeln. Digitalisierung verstehen wir nicht als Revolution, sondern wollen sie evolutionär in unseren Betriebsalltag einführen. Wichtig ist, dass alle digitalen Möglichkeiten in die richtige Wertschöpfungsrichtung gelenkt werden. Unreflektiert kann Digitalisierung auch zu mehr Emission führen. Daher sollten wir hier alle Chancen nutzen, die Digitalisierung als Nachhaltigkeits-Unternehmen zur Reduzierung von Emissionen zu nutzen.“

Der wichtigste Erfolgsfaktor ist alle Kolleginnen und Kollegen auf dem Weg mitzunehmen, Schwarmintelligenz zu nutzen und den Menschen in den Mittelpunkt unserer Arbeit zu stellen. Die Forumskonferenz zeigt, dass nicht nur Interesse an digitalen Themen vorhanden ist, sondern es auch eine grundlegende Bereitschaft gibt, sich diesen Themen zu nähern und ohne Scheuklappen und mit Innovationsbereitschaft den digitalen Wandel mit zu gestalten.“

Raimund Echterhoff, Vorstand Personal und Nachhaltigkeit von Emschergenossenschaft & Lippeverband



„Digitalisierung ist ein Prozess mit jahrzehntelanger Geschichte, der sich in Zukunft schneller, aber weiterhin evolutionär entwickeln wird. In der Pandemie haben wir „Schreibtischtäter“ im Boost-Modus erlebt, dass nicht die technische Entwicklung das Arbeiten determiniert, sondern Notwendigkeiten und Nutzeneinschätzungen des Arbeitsalltags. Wie künftig Digitalisierung sich auswirkt, hängt also davon ab, wie wir sie gestalten. Hierfür ermöglichen wir eine entsprechende Unternehmenskultur, die einlädt, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und mitzugestalten, die Fehler zulässt und Vertrauen und Eigenverantwortung als Leitwerte auch leben will, die mögliche Ängste ernst nimmt und in der jedes gute Argument zählt. In dieser Kultur ist Digitalisierung das Instrument und nicht das Ziel und soll uns mit guten digitalisierten Prozessen unterstützen, den Weg zu einem vorbildlichen Nachhaltigkeitsunternehmen erfolgreich zu gestalten.“

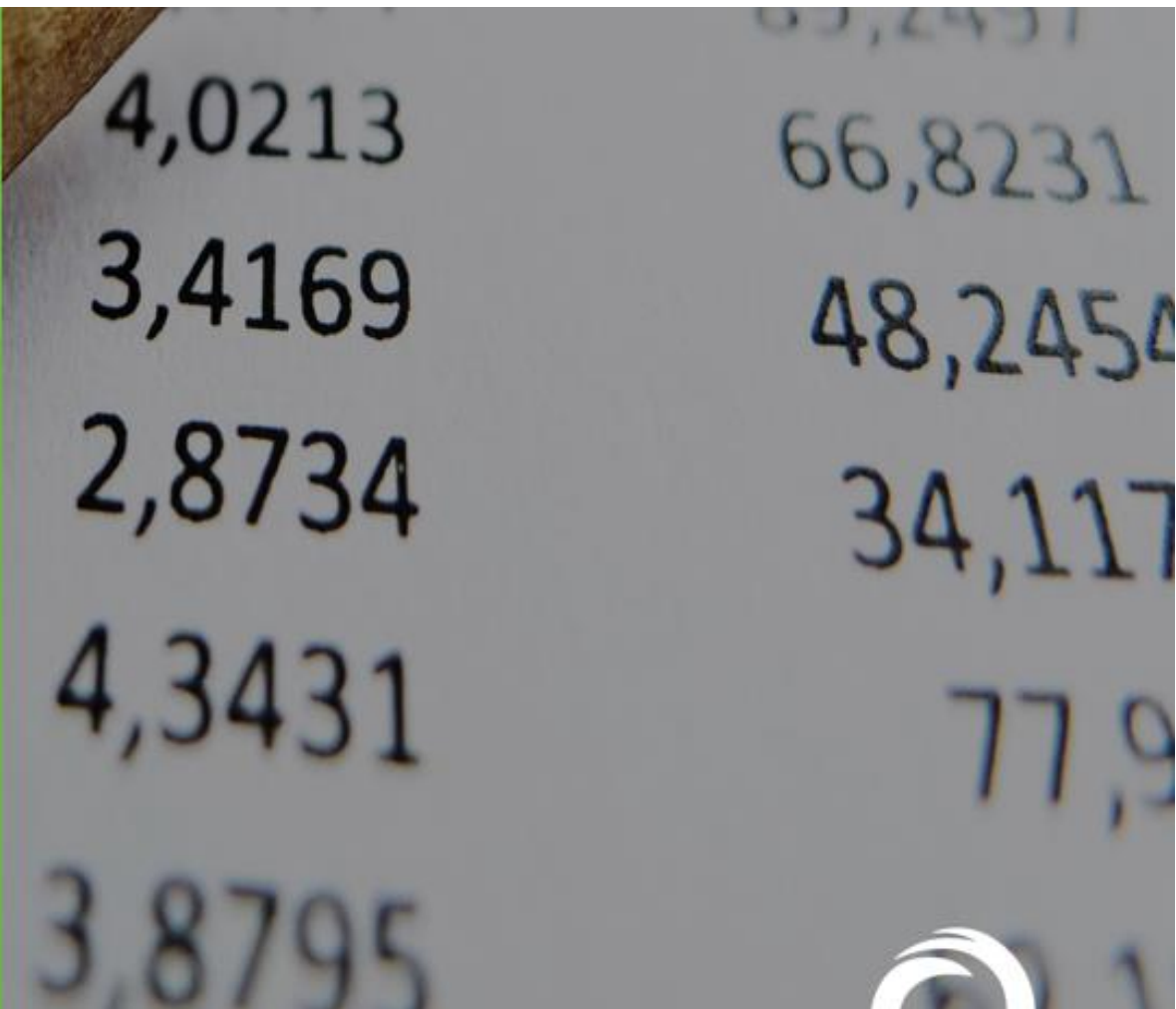
DAS AUFTAKTPLENUM – IMPULSE

Jan Bergrath, Strukturwandler



*„Man bewirkt niemals
eine Veränderung, indem
man das Bestehende
bekämpft. Um etwas zu
verändern, schafft man
neue Dinge oder geht
andere Wege, die das Alte
überflüssig.“*

Richard Buckminster Fuller
(1895-1983, US-amerikanische Philosoph, Visionär und Schriftsteller)



Meet & Connect - Wer ist in unserem Netzwerk und was tut sich wo?

Unsere Fragen zum Thema

Was ist aktuell dein TOP-Thema Nr. 1 (Stichwort Digitalisierung/Agilität)?



Unsere Erfahrungen und Erkenntnisse

Drei Themen wurden - nach Abstimmung der TN - besprochen: (grober Auszug)

VERNETZUNG

Köln – digitale Woche, Start mit dem Netzwerk der Führungskräfte

Soest - Austausch digitales Mittagessen mit Bürger*innen

Wesel - Austausch zu psychischen Fragen - Corona – (Check-in um 11...)

Bochum Tiefbauamt - Erste Schritte zum KANBAN-Einsatz im Tiefbauamt, Videomessages zum Thema agiles Arbeiten in Vorbereitung

Bochum - Talentprogramm Führung = Ort für Vernetzung

HOMEOFFICE / MOBILES ARBEITEN

Desk-Sharing - wir sparen Geld, weniger Schreibtische; somit nicht nur Kosteneinsparung auf MA*innen-Seite (Fahrkosten), sondern auch auf Verwaltungsseite

Vereinbarkeit wird gestärkt; Jobcenter Essen, Beratung nun auch im Home-Office möglich - vorher nicht wirklich akzeptiert

SOZIALE KONTAKTE im Home-Office stärken:

Führung verändert sich, z.B. freitags offene Kaffeerunde mit gesamten Team

15 minütige Dailys als offenes Format oder auch (Bochum) Weekly mit digitalem Kanban-Board

Alle drei Monate im Team festhalten - was waren die drei größten Erfolge jeder / jedes Einzelnen („feiern der Erfolge im Anschluss vorgesehen“)

Agilität erhält höheren Stellenwert

Dortmund - Agile Coaches werden ausgebildet, um die Themen in die Verwaltung zu tragen

Kontakt:

Michaela Claas

Stadt Bochum, Referat OB

MClaas@bochum.de



Kontakt:

Gundula Grzesik

Stadt Dortmund, WiFö DO

Gundula.grzesik@stadtdo.de

Forschung meets Praxis (F1)

- Neue Kooperationsformen

Unsere Erfahrungen zum Thema

Das ifpm der FOM Hochschule verfolgt das Konzept der Aktions- und Handlungsforschung. Dieses bietet Praxispartnern, insbesondere aus öffentlichen Verwaltungen die Möglichkeit, gemeinsam mit Wissenschaftlern neue innovative Praxislösungen zu entwickeln. Dabei können alle Beteiligten aus einem Erfahrungsschatz von einigen durchgeführten Projekten profitieren. Eine Aufstellung findet sich in <https://www.fom.de/forschung/institute/ifpm-institut-fuer-public-management/projekte.html>.

Unsere Empfehlungen

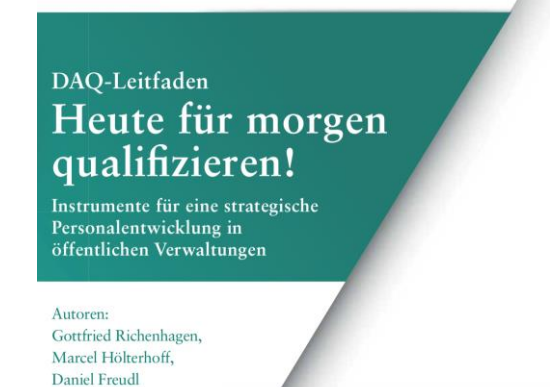
Nehmen Sie Kontakt mit dem ifpm auf und sehen Sie sich an, welche Projekte bisher durchgeführt werden konnten.



DAQ
kommunal



weiter bilden
Initiative für lebenslangende Bildung



Kontakt:

Prof. Dr. Gottfried
Richenhagen

ifpm der FOM Hochschule

Kontakt über www.fom-ifpm.de

Forschung meets Praxis (F2)

Begleitung praxisorientierter Abschlussarbeiten in der ÖV

Unsere Erfahrungen zum Thema

- Abschlussarbeiten werden häufig eher als „Fremdkörper“ oder zusätzliche Arbeit wahrgenommen
- Es bleibt viel Potential ungenutzt – sowohl die Zeit der Studierenden, ein neues Thema für die Organisation zu eröffnen, als auch die Wertschätzung gegenüber den Studierenden, die sich wiederum positiv auf die Arbeitgeberattraktivität auswirken kann

Unsere Empfehlungen

- Schaffen Sie Transparenz darüber, wer in der Organisation berufsbegleitend studiert.
- Machen Sie die Studierenden und ihre Themen sichtbar.

- Nutzen Sie das neue Wissen der Studierenden, binden Sie deren aktuelle Themen z.B. in Team-Besprechungen ein – tragen Sie diese neuen Perspektiven in die Organisation.
- Identifizieren Sie Themen, die „schon immer mal bearbeitet werden sollten“, wofür aber nie jemand Zeit hat.
- Bauen Sie eine Art „Themenpool“, den die Betroffenen kennen und aus dem sie schöpfen können – gern auch über Organisationsbereiche hinweg.
- Betreuen Sie aktiv die Abschlussarbeit – lassen Sie Umfragen zu.
- Und geben Sie am Schluss den Studierenden eine Plattform, ihre Ergebnisse vorzustellen.



Kontakt:

Anja Seng

Ifpm Institut für Public Management

FOM Hochschule

anja.seng@fom.de

Get together (G1) der Gleichstellungsstellen

Unsere Fragen zum Thema

1. Wo wird in den Gleichstellungsstellen bereits agil gearbeitet und falls ja, wie?
2. Wie steht es in unseren Organisationen ums mobile Arbeiten?
3. Welche Gleichstellungsstelle bietet bereits (ggf. auch digital) Angebote für Männer an?

Unsere Erfahrungen und Erkenntnisse

1. „Wenn nicht in den Gleichstellungsstellen agil gearbeitet wird, wo dann...!?“ war ein Motto, welches sich das Gros der Teilnehmenden anschließen konnte.

2. Die Ausweitung von Home-Office darf nicht zu einer Entgrenzung von Arbeit und Freizeit führen. Hier sind alle (und nicht nur die Gleichstellungsstellen) aufgerufen, dem entschlossen entgegenzutreten.
3. Nicht alle Formate für Frauen eignen sich gleichermaßen für Männer. Um Väter anzusprechen hilft, die Formate mit Naturerlebnissen zu verbinden (paddeln, zelten usw.). Auch ist es für das Thema Gleichstellung förderlich, junge Männer bereits zu Beginn der Ausbildung für Gleichstellungsthemen zu sensibilisieren.



Kontakt:

Michaela Claas

Stadt Bochum, Referat des OB

Mclaas@bochum.de

Get together (G2) der Personal(entwickl)er*innen

Unsere Fragen zum Thema: Was sind die TOP-Themen in der PE 2021 ff.?

Unsere Erfahrungen

Die TOP Themen der PE sind die

- digitale Kompetenz der MA*innen stärken
- Home-Office (und hier insbesondere auch das „Zurückholen“ der MA*innen aus dem Home-Office wieder ins Büro)
- Demografischer Wandel

Unsere Erkenntnisse

Insbesondere zu Beginn der Pandemie war die digitale Kompetenz der MA*innen z.B. in Vikos häufig nicht oder nur ansatzweise vorhanden. Zur Stärkung der digitalen Kompetenz wurden daraufhin in einigen Fällen eigens erstellte Tutorials ins Intranet gestellt; auch selbst „gestrickte“ Kollaborationsplattformen waren ein Garant für den Erfolg. E-Learnings (auch gerne selbst erstellt) werden gut angenommen. In einigen Verwaltungen wurde die DV zum mobilen Arbeiten bereits auf die neuen Anforderungen umgestellt.

Es besteht Einigkeit, dass eine Vernetzung über das Forum hinaus für alle bereichernd wäre. Eine verbindliche Verabredung hierzu wurde bereits in der Session getroffen.



Kontakt:

Michaela Claas

Stadt Bochum, Referat OB

MClaas@bochum.de

Kreativ Session (K1)

Aufgaben, Projektorganisation mit WEKAN

Unsere Erfahrungen zum Thema

Die Nutzung von digitalen Medien zur Projektunterstützung und auch für die tägliche Arbeitsorganisation wird vor dem Hintergrund immer komplexerer Themen immer wichtiger und erleichtert die Kommunikation und Organisation auf den unterschiedlichsten Ebenen erheblich.

Unsere Empfehlungen

Wenn die Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts am Anfang auch schwer fällt, ist es wichtig überhaupt anzufangen. Eine stetige Optimierung ist ein Muss. Nur wenn es „gelebt“ wird, hat es seinen Zweck erfüllt. Der Mehrwert zeigt sich dann zwangsläufig.

Unsere Arbeitsergebnisse

- Was will KANBAN?
- Wie lässt sich WEKAN als hybride Lösung einsetzen (KANBAN-Konzept und Einsatz-Alternativen)?
- Geringe Kosten, schnelle Einführung, intuitiver Bedienung, einfache Erreichbarkeit, weitreichende Individualisierung führen zum schnellen ROI.
- KANBAN im Projekt funktioniert nur, wenn es von allen Beteiligten konsequent genutzt wird.
- KANBAN lässt sich sehr rudimentär oder auch komplex konfigurieren und nutzen.



Kontakt:

Name: Norbert Heyna

Organisation: ESH

Mailadresse:
norbert.heyna@esh.essen.de

Kreativ Session (K2)

„Wir gestalten unsere Region klimaresilient – Chancen u. Hürden von Transformationsprozessen“

Unsere Empfehlungen

...wir möchten den Dialog mit den Teilnehmer*Innen vertiefen um den Transformationsprozess mit Bezug auf ZI-KRIS gemeinsam zu gestalten

... wir möchten zu einem Expertennetzwerk „Transformation der Emscher-Region“ einladen um gemeinsam über die Chancen und Hürden des Transformationsprozess reflektieren, uns zu vernetzen und Lösungsansätze auf Projektebene zu finden

... wir möchten stärker auf die Herausforderungen in der kommunalen Verwaltung eingehen, um u.a. die Schnittstellen in den Kommunen im Rahmen von ZI-KRIS aufzubauen / besser auszubilden

... bei weiterhin virtuellen Veranstaltungen bietet sich die Kopfstand-Methode und Tools wie SLIDO gut zur Interaktion an

Unsere Arbeitsergebnisse

.... Es gibt verschiedene Hürden im Transformationsprozess bezogen auf ZI-KRIS

- Fehlende personale Ressourcen, Arbeitsbereich wenig definiert
- Beim agilen Projektmanagement: fehlende methodische Einführung; Methoden werden nicht vorgelebt; auch technische Probleme wurden genannt
- Das hierarchiefreie und abteilungsübergreifende Arbeiten wird vom „Mittelbau“ der kommunalen Verwaltung nicht vorgelebt; somit gibt es keinen direkten Transfer zu den Mitarbeiter*Innen
- Sektorales Denken und Denken / Handeln nach Zuständigkeiten erschweren integrale Projekte

→ diese Hürden wurden im zweiten Schritt konstruktiv zu „Lösungsmöglichkeiten“ umgewandelt

→ ein derartiger Transformationsprozess benötigt Zeit, Commitment, Community-building, „Aufklärung“ und „Mut sich zu verändern“



Kontakt:

Name: Dr. Stephan Treuke – Treuke.Stephan@eglv.de

Dr. Thomas Griebe - Dr.Griebe@stadt-duisburg.de

Organisation: EGLV, Stadt Duisburg

Kreativ Session (K3)

„Zwischen den Foren: Im aktiven Modus bleiben!“

Unsere Erfahrungen zum Thema

Das Forum ist wahnsinnig inspirierend, man erhält zahlreiche Impulse und lernt spannende Leute kennen. Leider verliert sich die Energie danach schnell.

Unsere Empfehlungen

Zwischen den Foren führt die Netzwerkarbeit dazu, dass wir unsere Alltagsaufgaben möglichst gut bewältigen können. Uns also gegenseitig beraten, Kontakte schließen, gemeinsame Projekte anschieben und anderes mehr. Gemeinsam ist es leichter.

Unsere Arbeitsergebnisse – konkrete Ideen

- Dafür sorgen, dass die Kontaktdaten ausgetauscht werden
- Im Nachgang Session Teilnehmer*innen anschreiben
- Feedbackrunde mit Sessionleiter*innen/ Feedbackbogen / Anzahl Teilnehmende
- individuelle Themen dokumentieren + Austausch anregen
- Zwischenformate zur Vernetzung
- Monatliches Morgenkaffee
- Ansprechen von Leuten, die Themen können und anbieten würden
- Info an Interessierte: vereinzelte Mails für Besonderheiten aber auch Infos über die Plattform / Netzwerk
- gemeinsame Datenablage -> ausprobieren bei den Verwaltungsrebelln



Kontakt:

Netzwerk agile Verwaltung

jetzt-agil@eglv.de

Kreativ Session (K4)

Der digitale Projektstisch – Zusammenarbeit von Anfang an

Unsere Erfahrungen zum Thema

Der Projektstisch als Arbeitsmethode eignet sich, fach-, hierarchie- und organisationsübergreifendes Arbeiten zu unterstützen und kann bei komplexen integralen Projekten eingesetzt werden, bei denen zu Beginn das mögliche Ergebnis unklar bzw. offen ist. Die Methode geht über das sonst übliche Beteiligungsverfahren zuständiger Fachämter hinaus. Hinreichende Praxiserfahrungen liegen im Rahmen von Projekten der Zukunftsinitiative „Wasser in der Stadt von morgen“ vor. Der „analoge“ Projektstisch soll nun in ein digitales Arbeitsformat transformiert werden. In diesem mehrstufigen Prozess bis zur Anwendungsreife gilt es u.a. im Rahmen der Kreativsession, Wissen über den Einsatz zu vermitteln, das Instrument mit interessierten Fachexpert*innen verschiedener Fachrichtungen anzuwenden und Impulse und Empfehlungen für die weitere Anwendung zu generieren.

Unsere Empfehlungen

Der digitale Projektstisch wird als geeignetes Mittel für den Start von Planungen und Vorhaben angesehen. Ein einheitliches Schema F in der Anwendung kann es allerdings nicht geben. Die Methode ist auf die speziellen Anforderungen hin immer anzupassen und einzusetzen. Der individuellen Vorbereitung ist besonderes Interesse zu schenken. (Details und Ableitung siehe unter: „Unsere Arbeitsergebnisse“)

Unsere Arbeitsergebnisse

Der digitale Projektstisch

- ist jeweils situationsbezogen einzusetzen, auch vor dem Hintergrund sehr unterschiedlicher Interessenslagen und/oder der Einbindung externer Interessen.
- ist ein Instrument gleicher Handlungsebenen.
- kann Ängste und Barrieren gegenüber formellen Planungsinstrumenten reduzieren.
- sollte insbesondere bei zu erwartenden Konflikten im digitalen Einsatz sorgfältig reflektiert und ggf. individuell angepasst werden (Empfehlung der gegenseitigen Beratung beim Einsatz in konfliktträchtigen Situationen).
- bietet gute Möglichkeiten zum Start neuer Planungs- und Arbeitsprozesse, u.a. durch Bildung eines strukturierten Ideenpools für folgende Schritte.
- bietet Chancen, digitale Visualisierungsmethoden (u.a. virtuelle 3_D-Verfahren, BIM) von Anfang an in den gemeinsamen Planungs- und Arbeitsprozess zu implementieren und diesen gewinnbringend zu unterstützen (Wissensansatz des digitalen Projektstisches)
- bietet spezielle Einsatzmöglichkeiten zur Sondierung von Interessenslagen, zum Aufbau von Wissen und zur Beschreibung von Rahmenbedingungen.
- Im Einsatz gilt es, Grenzen der Kreativität in digitalen Projektstischen gegenüber dem analogen Vorgehen auszuloten und ggf. Zielsetzungen und Arbeitsweise anzupassen.



Kontakt:

Name: Klaus Juchheim & Thomas Heiser

Organisation:
Emschergenossenschaft / Lippeverband

Mailadresse: juchheim.klaus@eglv.de;
heiser.thomas@eglv.de

Lean Coffee (L1) Wissensmanagement

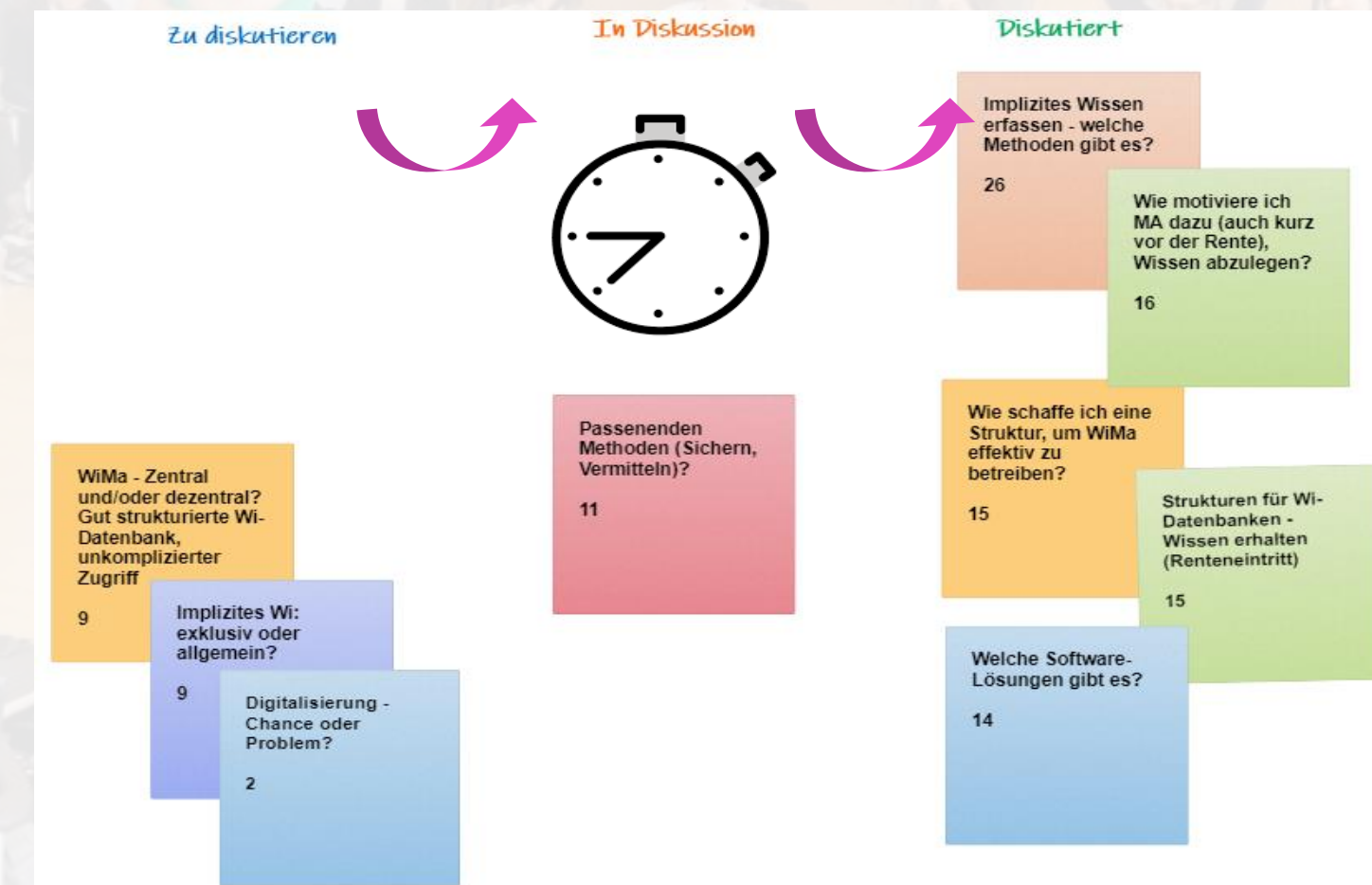
Unsere Erfahrung zum Format

- „Lean Coffee“-Format:
für fast alle neu – gut geeignet zum Austauschen & Impulse aufnehmen – Moderation und kurze Beiträge wichtig

Unsere Erkenntnisse zum Wissensmanagement

- Implizites Wissen ausscheidender MA sichern:
regionale AGs/ Themengruppen; Interview ohne Leitfaden; Tutorials; Kaffeepause auf Schwedisch; Stakeholder-Analyse
- Motivieren der MA:
in Zielvereinbarung einbauen; auch in Eigenverantwortung; Fokus auf kleinere Einheit
- Struktur schaffen:
Arbeitsprozesse dokumentieren; DMS; wiki; agile Projekte „Wissen bewahren“

- Software-Lösungen:
Prozessdokumentations-Tool (<https://prowis.net>; PICTURE) zur Visualisierung von Workflows; Prozesslandkarten



Kontakt:

Dr. Nadine Gerner, EGLV

Gerner.Nadine@eglv.de

Praxis-Labor (P1)

Wie vernetzen wir uns digital?

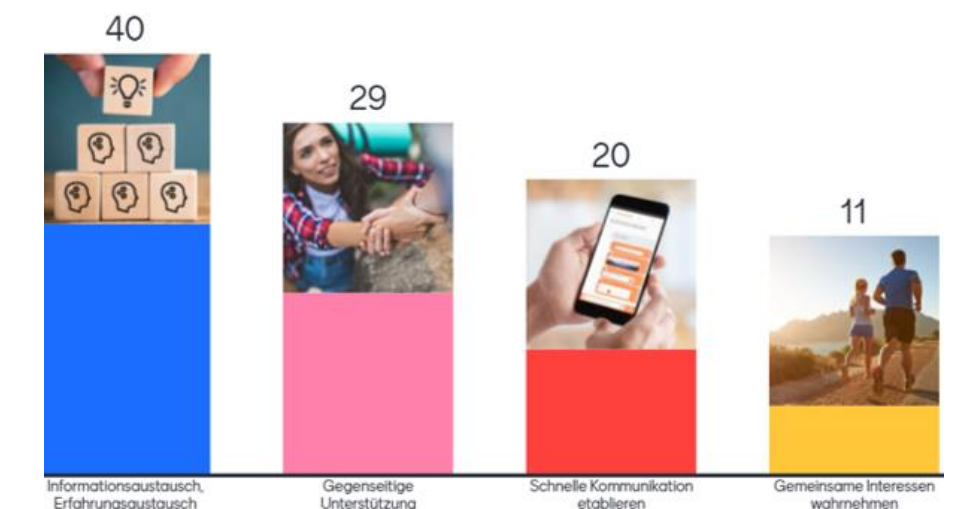
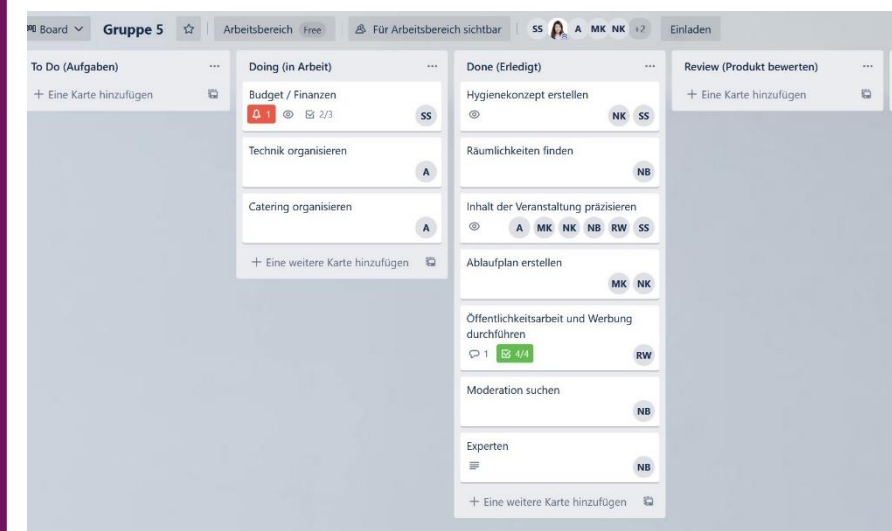
Unsere Erfahrungen zum Thema

Durch unsere intrinsische Motivation und Leidenschaft für die Themen: agiles Arbeiten, New Work und digitale Tools; war es uns ein äußerst großes Anliegen diese Begeisterung mit unserem „System“ d.h. dem Kollegium in Behörden zu teilen

Selbstverständlich müssen die Rahmenbedingungen von öffentlich-rechtlichen Organisationen beachtet werden. Das hindert uns jedoch nicht daran sukzessive Methoden aus dem agilen Arbeiten zu adaptieren, wenn es sich anbietet. An Anwendungsszenarien im behördlichen Alltag mangelt es nicht. Aus diesem Grund gilt mehr denn je im Beruf: „Trial & Error“ (early) ist erwünscht sowie „Inspect & Adapt“ ist unabdingbar.

Unsere Empfehlungen

Den Kollegen niederschwellige Angebote zur Verfügung stellen (z.B. ein Kanban Board), die schnell Mehrwerte generieren. Dieser 1. Schritt wird die Bereitschaft agil zu arbeiten befeuern.



Kontakt:

Name:

Mai Nguyen

Organisation

Stadt Essen

Mailadresse

mai.nguyen@digital.essen.de



Margarete Plage

Stadt Essen

margarete.plage@digital.essen.de

Praxis-Labor (P2)

Ausbildung 4.0

Unsere Erfahrungen zum Thema

Die Ausbildung als zentraler Baustein der Personalentwicklung muss die Nachwuchskräfte durch eine moderne Gestaltung auf die zukünftige agile Arbeitswelt bestmöglich vorbereiten.

Unsere Empfehlungen

Schlüsselkompetenzen wie Teamfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Einsatzbereitschaft etc. gezielt und spielerisch fördern

- Motivation durch sinnstiftende Aufgaben und Wertschätzung steigern
- Auszubildenden eine lernfördernde Arbeitsumgebung bieten
- Feel Good Management als Booster für die Mitarbeitendenzufriedenheit

Nachwuchskräfte sind die Zukunft eines jeden Unternehmens, daher sollte der Ausbildung als solches ein entsprechender Stellenwert eingeräumt werden.

Insbesondere die Arbeitsmethodik ist ein entscheidender Faktor, der Nachwuchskräfte in ihrer Ausbildungszeit prägt. Aus diesem Grund ist es wichtig Auszubildenden ein modern ausgelegtes, agiles Mindset mit auf den Weg zu geben, um das Blickfeld über klassische Organisations- und Arbeitsformen hinaus zu erweitern.

Darüber hinaus stellt die Arbeitsumgebung und -atmosphäre eine nicht zu vernachlässigende Größe dar. Auszubildende müssen z.B. durch agile Werkzeuge aktiviert und ausreichend eingebunden werden. Auch dies gehört zur Motivationsförderung.

Kontakt:

Name: Sebastian Sauer

Organisation: Stadt Dortmund

Mailadresse: ssauer@stadtdo.de

Kontakt:

Name: Stefan Zebrowski / Carina Brendel

Organisation: Stadt Essen

Mailadresse: stefan.zebrowski@orga-personal.essen.de



Praxis-Labor (P3)

Selbstreflexion als Voraussetzung für Veränderungsprozesse

Unsere Erfahrungen zum Thema

- Selbstreflexion ist der erste Schritt für Veränderung.
- Damit hilft sie auch, Digitalisierungsprozesse proaktiv zu unterstützen.
- Doch wie soll man es bloß anfangen?

Unsere Empfehlungen

Die INQA Selbstchecks für die öffentliche Verwaltung sind ein extrem niederschwelliges Instrument, die es jedem und jeder ermöglichen, es einfach mal mit der Selbstreflexion zu versuchen. Los geht's!

- Wählen Sie Ihr Lieblingsthema (Führung, Wissen & Kompetenz, Gesundheit, Umgang mit Vielfalt – verfügbar unter www.inqa.de).

- Blättern Sie einfach mal durch einen der INQA-Selbstchecks.
- Arbeiten Sie mit den Fragestellungen, reflektieren Sie ehrlich Ihre eigene Position, nutzen Sie die Best Practise Beispiele, um Entwicklungspotential zu entdecken.
- Wenn es Ihnen persönlich gefällt, nehmen Sie den Check mit ins Team.
- Überlegen Sie gemeinsam, ob im Team über das von Ihnen vorgeschlagene Thema gesprochen werden soll. Und schon kann der Teamprozess gestartet werden.
- Alle Teammitglieder bearbeiten den Check. Sie führen die Ergebnisse zusammen (ggf mithilfe einer neutralen Person aus einem anderen Bereich oder einer anderen Organisation, um anonyme Antworten zu ermöglichen).
- Sie vergleichen die Einschätzungen, die Übereinstimmungen und Abweichungen und vereinbaren gemeinsam, mögliche Veränderungen.



Kontakt:

Anja Seng

Ifpm Institut für Public Management

FOM Hochschule

anja.seng@fom.de

Praxis-Labor (P4)

Check-In um 11

Unsere Erfahrungen zum Thema

Mitarbeitende wünschen sich Unterstützung und Austausch. Das Check-In um 11 dient als Forum und hilft, Motivation in den Arbeitsalltag zu tragen, ohne für jedes Problem eine Lösung bieten zu müssen. Das digitale Format ist hier Brücke, nicht Hürde! Kurz, knackig, niederschwellig -> passt gut in die agile Welt

Unsere Empfehlungen

Einfach machen! Testen, was auf Interesse stößt, und da weiterdenken.

Kurzes, digitales Format! Bringt Mitarbeitende fachbereichs- und standortübergreifend zusammen, schnell und einfach vom Arbeitsplatz aus. Kolleg*innen als Moderator*innen! „Von Kolleg*innen für Kolleg*innen“ fördert den persönlichen Austausch und das Wir-Gefühl.

Digitale Mitarbeitenden-Unterstützung in der Corona-Krise

In Online Kurzworkshops (60 Min.) erhalten Mitarbeitende regelmäßig die Möglichkeit, sich auszutauschen, Impulse zu bekommen und zu reflektieren – jedes Mal zu einem anderen Thema, moderiert von der Personalentwicklung.

Schnell entsteht das Gefühl „Wir sitzen alle in einem Boot“ und unkomplizierte gegenseitige Unterstützung wird möglich. Gute Ideen entstehen, Selbstwirksamkeit und Zusammengehörigkeit werden erlebt. Dadurch wirkt das Format öffnend und kulturfördernd. Teilnehmende übernehmen Eigenverantwortung für die eigene Entwicklung.

Vielfältige Themen werden agil anhand aktueller Herausforderungen ausgewählt und sind damit immer zeitgemäß. Alles, wo praktische, mentale und emotionale Unterstützung hilfreich sein kann, ist möglich.



Kontakt:

Annika Landgraeber
Kreis Wesel, Personalentwicklung
annika.landgraeber@kreis-wesel.de

Schwarzmarkt des Wissens (S1)

Digitale Woche bei EGLV (gemeinsam lernen und kreativ arbeiten)

Unsere Erfahrungen zum Thema

Im Mai 2021 haben wir bei EGLV erstmals eine Digitale Woche für alle Mitarbeiter*innen angeboten, mit den Zielen:

- Transparenz zur Digitalisierung bei EGLV schaffen & Orientierung bieten
- Nutzen von Digitalisierung für die Verbände und die tägliche Arbeit erlebbar machen und diskutieren
- Digitale Kultur bei EGLV fördern und spannende Formate zum Handeln motivieren

Die digitale Woche wurde zum erlebbaren Auftakt für einen hausweiten und breit getragenen Prozess auf dem weiteren Weg in die digitale Zukunft von EGLV. In der Woche entstanden zudem mehrere neue Produkte, die für den Weg stützen.

Unsere Empfehlungen:

- weitmöglich mit Bordmitteln arbeiten
- auf interne Kompetenz und Elan setzen
- kollegiale Unterstützung anbieten
- Sessionangebote breit wählen
- Formate für das gemeinsame Lernen und kreatives Arbeiten anbieten



Kontakt:

Dr. Heike Goebel

Emschergenossenschaft /
Lippeverband

goebel.heike@eglv.de

Schwarzmarkt des Wissens (S2)

Virtueller Rebellenzstützpunkt und andere konspirative Treffen: Wie Verwaltungsrebellen sich vernetzen und voneinander lernen

Unsere Erfahrungen zum Thema

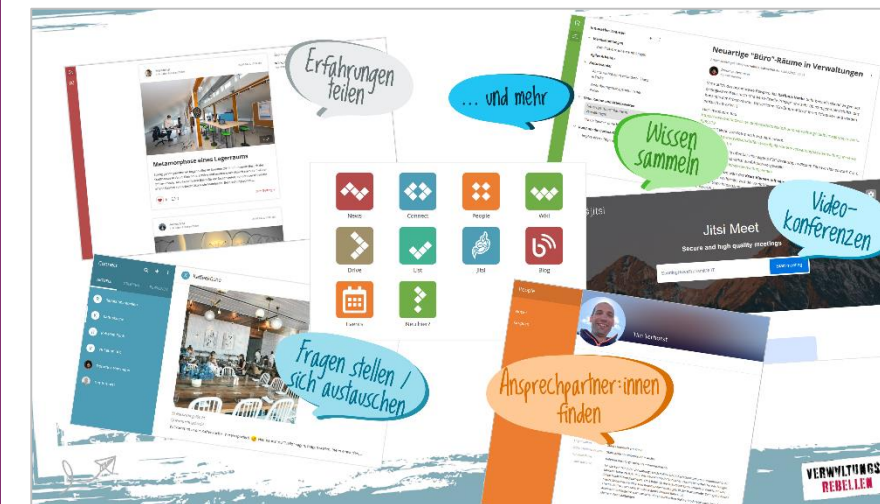
Die Angebote des Verwaltungsrebellen-Labors bieten einen willkommenen Rahmen für Vernetzung. Unter dem Namen „Verwaltungsrebellen“ kommen veränderungsfreudige Menschen zusammen – und diese können sich hier austauschen und gegenseitig stärken.

Unsere Empfehlungen

An Verwaltungsrebellen-Meetups teilnehmen: Handwerkszeug und eigene Erfahrung einbringen, Anregungen oder Mitstreiterinnen für eigene Fragen gewinnen. Termine erfährt ihr über das Verwaltungsrebellen-Netz.



In einem **Verwaltungsrebellen-Zirkel** zu viert an eigenen Fragestellungen, Lern- und Entwicklungsvorhaben „dran bleiben“ und sich dabei kollegial unterstützen. Und nebenbei agile Arbeitsweisen erproben. Initiierung von Zirkeln bei Meetups oder im Verwaltungsrebellen-Netz.



Im **Verwaltungsrebellen-Netz** in Verbindung bleiben, Fragen loswerden & andere unterstützen, Erfahrungen teilen, Gleichgesinnte & Ansprechpartner:innen finden. Aktuell schon geöffnet für Teilnehmende des Forums:

<https://netz.verwaltungsrebellen.de/toro/registerTenant/50fa1999-89c5-4aca-8371-f19495389f90>

... und abonniert
gern den
Verwaltungsrebellen-
Blog!
verwaltungsrebellen.de

Kontakt:

Sabine Schwittek, Doro Herrmann
Initiative Verwaltungsrebellen
info@verwaltungsrebellen.de



VERWALTUNGS-
REBELLEN

Schwarzmarkt des Wissens (S3) New Work und Mobile Arbeit (E-Learning)

Unsere Erfahrungen zum Thema

- Mobile Arbeit steigert das Ansehen der Arbeitgeberin
- Produktivität wird nicht negativ beeinflusst
- Positives Feedback von MA und FK
- E-Learnings werden sehr gut angenommen
- Auftragsvolumen an E-Learnings nimmt zu

Unsere Empfehlungen

Mobile Arbeit:

- Frühzeitiges Einbinden von Gremien (PR, VdS, GB, Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz, VV)
- Start mit Pilotprojekten in der Verwaltung
- Erfahrungen aus Pilotprojekten als Grundlage für die Gestaltung nutzen

- Fortbildung zum Thema „Führen auf Distanz“
- Bereitstellen der technischen Ausstattung (Mobile Endgeräte, Headsets, Software)

E-Learning:

- Starten mit Online-Seminaren; Erstellen von Tutorial, Erklärvideo, Screencast, Podcast und Quiz
- Interaktivität geht vor reinen Konsum! Hybrides System aus Online und Präsenzunterricht gestalten
- Einführen eines LMS (Learning Management Systems) um Lerninhalte zu platzieren und aufzubereiten
- Personal als Ressource erkennen
- Professionelle Ausstattung für professionelle Resultate - Expertise schaffen: Verwaltung z.B. kann nicht automatisch Videoerstellung
- Mit vorhandenen Mitteln starten. Nicht auf die Beschaffung der gesamten Hard- und Software warten



Kontakt:

Kathrin Aust

Stadt Dortmund

kaust@stadtdo.de

Schwarzmarkt des Wissens (S4)

Agile(re) Methoden - Wie wir in der Verwaltung mit kleinen Schritten starten können

Unsere Erfahrungen zum Thema

Die Stadt Dortmund hat sich auf den Weg gemacht, agile(re) Formen der Zusammenarbeit für sich zu entdecken, um den veränderten Anforderungen im Kontext der zahlreichen (Digitalisierungs-)projekte mit geeigneten Mitteln begegnen zu können.

Unsere Empfehlungen

Agilität & ihre Methoden funktionieren nicht, indem man eine Schablone zugrunde legt. Vielmehr erfordern agile Formen der Zusammenarbeit ein grundlegend verändertes Verständnis des gewohnten Zuständigkeitsdenkens.

Im Vordergrund sollte dabei das Enddecken der vielfältigen Methoden stehen, ebenso wie die Auswahl geeigneter Anwendungsgebiete. Denn eines steht auch fest: Agile Arbeitsmethoden sind kein Allheilmittel, aber eine geeignete Handlungsalternative.



Kontakt:

**Maren Lohmann &
Alexander von Ofen**

Stadt Dortmund

malohmann@stadtdo.de

avonofen@stadtdo.de

Schwarzmarkt des Wissens (S5) Building Information Modelling

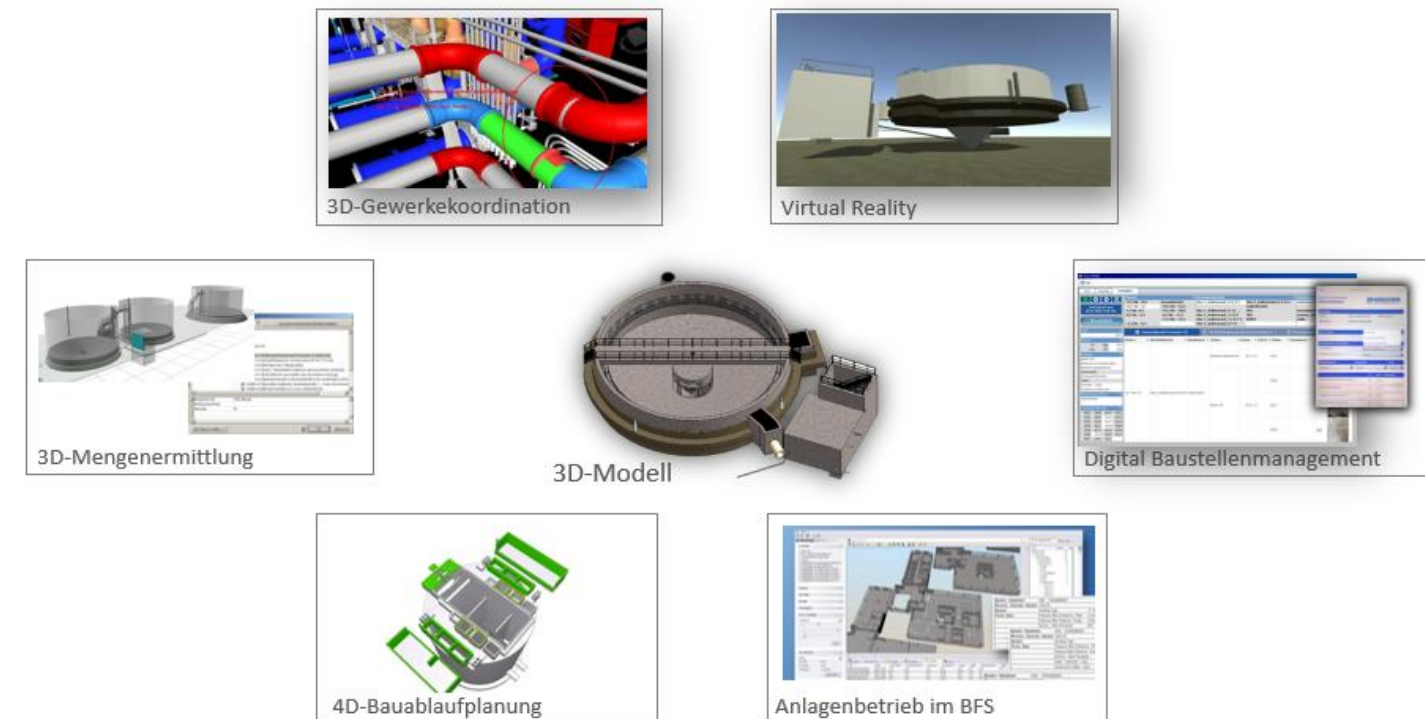
Unsere Erfahrungen zum Thema

Die BIM-Methodik ist eine Arbeitsmethodik, die die Erfassung, Verwaltung und Nutzung von Informationen und Daten zu einem Asset auf der Grundlage digitaler Modelle über den gesamten Lebenszyklus umfasst. Emschergenossenschaft und Lippeverband haben sich zur Nutzung der Methodik als einem der zentralen Bausteine zur Digitalisierung in der Wasserwirtschaft entschieden.

Unsere Empfehlungen

1. Vernetzte digitale Planung bei guter Projekt- und Zusammenarbeitskultur
2. Intensivere Einbindung des Betriebes in den Planungs- und Bauprozess

3. Digitalisiertes Baumanagement
4. Digitaler Zwilling mit Auswertung von Betriebsdaten in Echtzeit / Simulation von Betriebszuständen



Kontakt:

Farain Saidabadi, EGLV

saidabadik.farain@eglv.de

Schwarzmarkt des Wissens (S6)

RPA/UiPath (Robotic Process Automation) – Nutzung von Bots zur Optimierung der SAP Basis-Berichterstattung im Rahmen der IDW PS 951-Zertifizierung

Unsere Erfahrungen und Empfehlungen zum Thema

Alle Stakeholder, interessierte und betroffene Gremien einbeziehen.

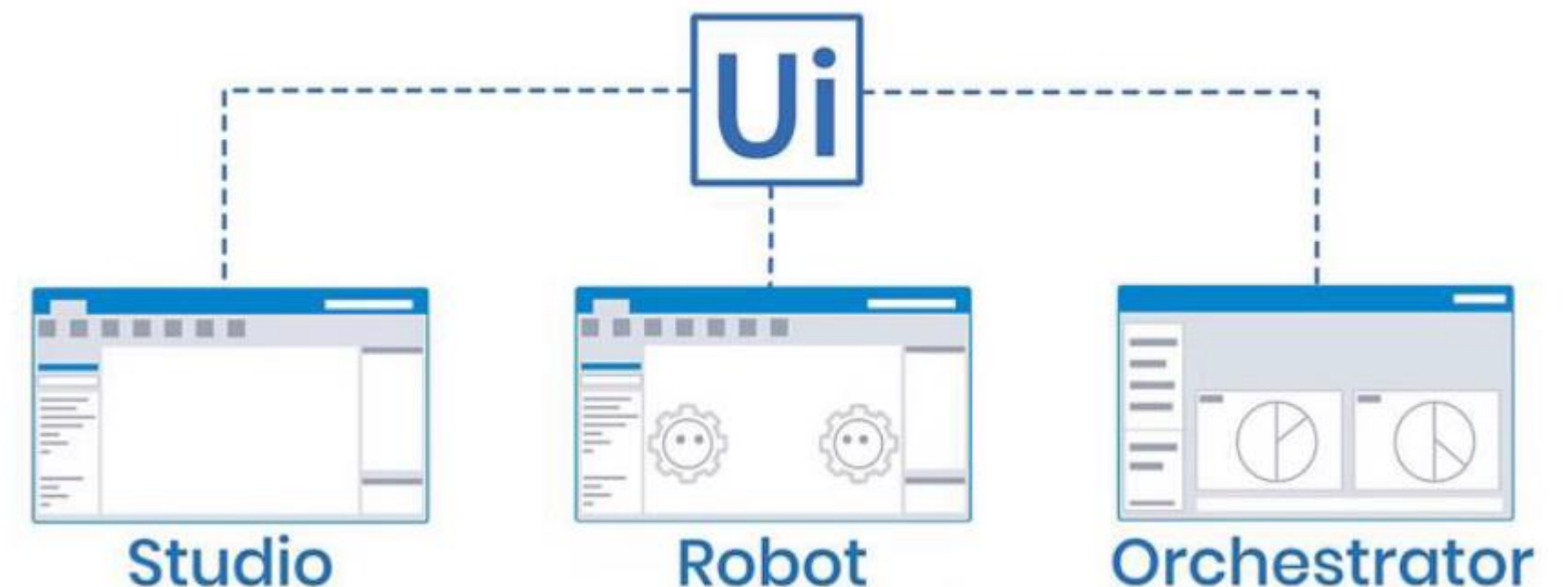
Prozess Automation nutzen um Prozesse zu analysieren und ggf. vorher zu optimieren.

RPA nur für Prozesse mit Medienbrüchen bei systemübergreifenden Verarbeitung nutzen und wenn sich Systeme nicht direkt verbinden lassen.

Einen ersten möglichst einfachen Prozess mit externer Unterstützung (learning by doing) umsetzen.

Die ersten Prozesse zusammen mit den Fachbereichen und Auftraggebern überwachen und optimieren.

UiPath Product Architecture



Kontakt:

Name: Markus Frerix

Organisation: Essener Systemhaus

Mailadresse: markus.frerix@esh.de



Kontakt:

Name: Holger Hildebrandt

Organisation: Essener Systemhaus

Mailadresse: holger.hildebrandt@esh.de

Schwarzmarkt des Wissens (S7)

Wissen weitergeben: von der Wissenslandkarte zum Transferplan

Unsere Erfahrungen zum Thema

- Auseinandersetzung mit dem Thema ist wichtig und hilfreich
- Wissenstransfer unterstützt – auch überlappende – Einarbeitung wirksam
- die Begleitung von Wissenstransfers setzt kein Fachwissen für die jeweilige Stelle voraus – Neutralität hilft eher
- Wissenstransfer schafft einen umfassenden Blick auf Stelleninhalte und Erfahrungswissen – viele Aspekte, die bei einer Übergabe im Alltagsgeschäft außen vor bleiben
- Die Begleitung von „außen“ schafft Verbindlichkeit für die Durchführung des Wissenstransfers

Unsere Empfehlungen

- Personelle Ressourcen für Wissensmanagement zentral schaffen
- Auftrag für die Einführung eines systematischen Wissensmanagements „von oben“ holen
- Führung frühzeitig und kontinuierlich einbinden
- Priorisierung von Transferfällen nach Ampelprinzip durch die Führungskräfte
 - Rot: Begleitung durch zentralen Bereich oder extern
 - Gelb: Begleitung dezentrale Wissenstransferbegleiter*innen
 - Grün: Eigensicherung mit der Führungskraft oder im Team
- Weitere dezentrale Wissenstransferbegleiter*innen qualifizieren und zeitnah Anwendungsfälle schaffen



Kontakt:

Katrin Knorr

Personalentwicklung

katrin.knorr@kreis-soest.de

Schwarzmarkt des Wissens (S8) Die E-Akte: Werte.Widerstände.Wege

Unsere Erfahrungen bei Emschergenossenschaft & Lippeverband

- Konzeption einer beteiligungsorientierten Einführung von Aktenplan, E-Akte, E-Signatur, ersetzendem Scannen und E-Poststelle
- Koordination der laufenden Umsetzung mit angestrebter Aktenplan-Festlegung in 9/21 sowie Produktivsetzung der E-Akte für den ersten Geschäftsbereich in 11/21
- mehrjährige Erfahrungen in der Nutzung des d.3 als Dokumentenmanagementsystem inkl. Reflektion der Erfolgs- & Misserfolgsfaktoren aus dem Einführungsprozess

Unsere Empfehlungen

- Einsatz eines organisationseinheitsübergreifenden & agilen Projektteams mit Rückendeckung der obersten Führungsebene und ausreichender Ressourcen-Ausstattung
- Anlass, Ziele, Nutzen & Vorgehensweisen über möglichst viele Kanäle transparent machen

- Führungskräfte gewinnen, als Promotoren zu fungieren und E-Akte & digitale Vorgangsbearbeitung sichtbar zu ihrem Anliegen zu machen
- Auswirkungen aller Veränderungen auf die Rollen der Führungsebenen, der Beschäftigten, der Funktions- und Interessenvertretungen antizipieren & Kommunikations- und Beteiligungserfordernisse ableiten
- Beschäftigten ausreichend Zeit zur Mitgestaltung & Einübung neuer Prozesse zur Verfügung stellen
- Widerstände als bestmögliche Form der Kooperation verstehen
- E-Akte & begleitende Qualifizierungsangebote an konkreten Anforderungen der Nutzer*innen orientieren
- prozessorientiertes und fachübergreifendes Denken, Planen und Handeln fördern sowie Selbstverständnis als lernende Organisation vorleben
- Arbeitserleichterungen über erste Beispiele schnell konkret erlebbar machen



Kontakt:

Britta Schaake & Ralf Schumacher

Emschergenossenschaft & Lippeverband

[Schaake.britta@eglv](mailto:Schaake.britta@eglv.de) / schumacher.ralf@eglv.de

Schwarzmarkt des Wissens (S9)

Digitales Führen

Unsere Erfahrungen zum Thema

Begleiten (managen) von Veränderungsprozessen ist Führungsaufgabe!

Hierzu gehört u.a.: Zusammenhalt im Team stärken, Teambuilding; Abstimmungsprozesse definieren und steuern; emotionale Befindlichkeiten im Blick haben; Eigenverantwortung stärken; Konflikte erkennen: Verständnis haben für Veränderungen und Widerstände; Regelmäßigkeit von virtuellen Meetings garantieren

Der Aufbau von Vertrauen ist eines der schwierigsten Themen beim Führen auf Distanz.

Unsere Empfehlungen

- Bringen Sie Ihren MitarbeiterInnen von Anfang an Vertrauen entgegen.
- Lernen Sie sich kennen, denn grundsätzlich gilt: Vertrauen zwischen Menschen wächst umso mehr, je besser sich die Menschen kennenlernen und sich als vertrauenswürdig einschätzen.
- Definieren und vereinbaren Sie Standards für gutes Zusammenarbeiten, wie z.B.:
 - Gemeinsames Besprechen von Prioritäten.
 - Was ist (un-)wichtig, was ist dringend? Wer macht was bis wann?
 - Ergebnisse zusammenfassen (lassen), um Kontextrealität zu erzielen
 - Raum schaffen für informelle Kommunikation
 - Berechenbarkeit (Termin, Teilnahme, Technik, etc.)
 - Moderieren Sie bewusst und lösungsorientiert (Agenda!) Beziehen Sie ALLE mit ein, indem jede/r mal zu Wort kommt.



Kontakt:

Michael Backes

Emschergenossenschaft /
Lippeverband

backes.michael@eglv.de

Schwarzmarkt des Wissens (S10)

Digitale Lotsen*Innen als Mittel des Change Managements

Unsere Erfahrungen zum Thema

Der Kreis Wesel möchte seine Mitarbeitenden bei den digitalen Herausforderungen und Veränderungen effizient durch die Digitalen Lotsen*Innen als Ansprechpartner*Innen, Berater*Innen, Multiplikatoren*Innen und Motivatoren*Innen unterstützen. Die Aufgaben der Digitalen Lotsen*Innen sind sehr vielfältig und werden als positiver Gewinn wahrgenommen.

Die Digitalen Lotsen*Innen sind ein wichtiges Element zur Kommunikationsverbesserung und tragen wesentlich zur digitalen Transformation bei. Sie unterstützen die besondere Bedeutung des Change Managements.

Unsere Empfehlungen

- Offene Kommunikation
- Mitnahme aller Mitarbeitenden
- Berührungsängste nehmen
- Digitale Gelassenheit
- Lösungsorientiert sein
- Offen und Kreativ
- digitale Kompetenzen ausbauen/fördern
- Einfach mal testen



Kontakt:

Michaela Schmidke
Andreas Ochs

Kreis Wesel

michaela.schmidke@kreis-wesel.de
andreas.ochs@kreis-wesel.de

Schwarzmarkt des Wissens (S11)

Agilität auf dem Weg: Agil in veränderungsintensiven Zeiten

Unsere Erfahrungen sowie Empfehlungen zum Thema

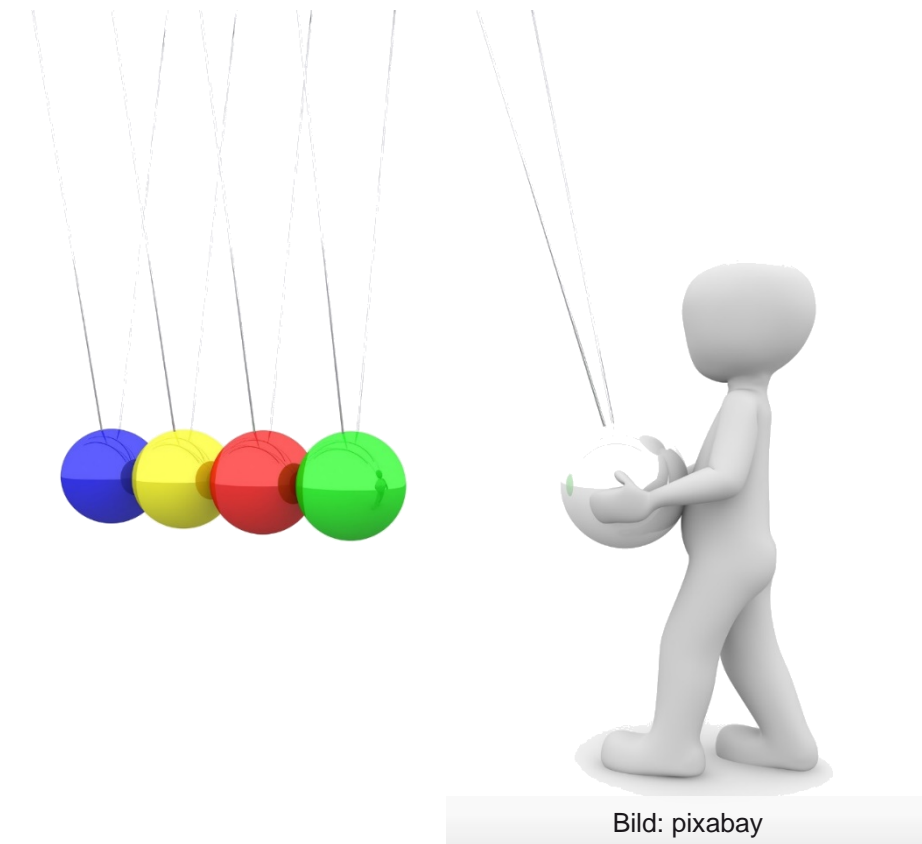
- Anknüpfen an das, was schon da ist, schafft Akzeptanz
- „Agil“ ist ein Modewort und wenngleich noch nicht verbrannt, war es für unsere Stakeholder*innen und uns immer wichtig klarzumachen, dass „agile Methoden“ kein Allheilmittel sind – sondern mal passen und mal nicht passen
- Machen, was gerade geht, um endlich mal loszulegen
- Parallele Aktivitäten sind gut – aber Austausch und Abstimmung untereinander sichern

Aus Gründen des Urheberrechts kann ein von einer Teilnehmerin gezeigtes Bild nicht mit veröffentlicht werden

Loslegen,

wo möglich Impulse
geben,

„einfach mal machen“



Kontakt:

Merle May

Personalentwicklung Stadt Bochum

mmay@bochum.de

Schwarzmarkt des Wissens (S12)

- OpenData im Ruhrgebiet

Unsere Erfahrungen zum Thema

OpenData ist die strukturierte Bereitstellung von Daten unter freien Lizenzen. Offene Daten dürfen für private und kommerzielle Zwecke genutzt werden.

Oft ist nicht klar auf welchem Datenschatz beispielsweise Verwaltungen sitzen und wie die Daten genutzt werden können, dabei existieren bereits viele (ehrenamtlich) entwickelte Anwendungen.

Unsere Empfehlungen

In vielen Fachbereichen finden sich interessante Daten die sich zur Veröffentlichung als OpenData eignen würden. Dafür sollten sie strukturiert, also mit einheitlichen Bezeichnungen versehen sein. Zudem sollten sie in gängigen maschinenlesbaren Formaten (csv, json, ...) vorliegen.

In den meisten öffentlichen Organisationen gibt es bereits Ansprechpartner:innen, diese sind eine gute erste Anlaufstelle. Verfügt Ihre Organisation noch über keine technischen Mittel zur Veröffentlichung (und gehört zum RVR-Gebiet), bietet der Regionalverband Ruhr die Möglichkeit zur Veröffentlichung über ein gemeinsames Portal. Darüber kann auch bei einer der anderen 20 veröffentlichenden Organisationen geschaut werden, welche Datensätze interessant sein könnten und wie diese formatiert werden können.

Generell gilt beim Thema OpenData: einfach mal ausprobieren und die ersten Schritte gehen!

Kontakte:



Lea Pauly

Regionalverband Ruhr
Stabsstelle Organisation/
Projektbüro Digitale Metropole Ruhr
pauly@rvr.ruhr

Thomas Schäfer

Stadt Bochum
Stabsstelle für Digitalisierung
tschaefer@bochum.de

Schwarzmarkt des Wissens (S13) Arbeitserleichterung durch Digitalisierung

Unsere Erfahrungen zum Thema

- Prozesse beinhalten mehr Schritte, als man denkt
- Es geht immer einfacher - man muss sich nur trauen!
- Die größte Herausforderung: Befindlichkeiten
- Das wichtigste Prozesswissen liegt in den Köpfen der Beteiligten
- Lieber erste Schritte sofort als Perfektion in 2 Jahren
- Prozessverbesserung ist nie abgeschlossen

Unsere Empfehlungen

- Schaut euch auch an, was vor Prozessbeginn & nach Prozessende geschieht (z.B. welche Infos brauchen Antragsteller*innen?)
- Immer hinterfragen: warum haben wir das bisher so gemacht?
- Prozesse nicht an aktuell beteiligten Personen, sondern deren Aufgaben ausrichten
- Nutzt die Expertise und Erfahrung, die euch zur Verfügung steht
- Ihr könnt bereits jetzt erste Verbesserungen umsetzen? Dann tut es!
- Prozesse regelmäßig anschauen und weiter verbessern

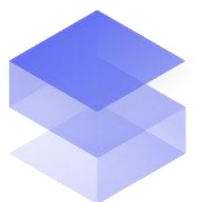


Kontakt:

Nina da Costa

ShiftDigital

mail@shiftdigital.io



Shift Studio

Schwarzmarkt des Wissens (S15)

Die Lernplattform Moodle: Einfach Wissen vermitteln – Möglichkeiten und Grenzen

Unsere Erfahrungen zum Thema

- Frühere Beteiligung der Kursteilnehmer*innen
 - Fokusgruppentest
- Abfrage des Wissensstandes → Eingehen auf Bedürfnisse
- Leichte/kleinere Fragen wurden direkt im Chat beantwortet → mehr Zeit für umfangreichere Fragen in der Session (kam sehr gut an)

Unsere Empfehlungen

- ggf. Kurs in einzelne Teilelemente auf splitten (Möglichkeit agiler auf Bedürfnisse eingehen)

- Leichte/kleinere Fragen wurden direkt im Chat beantwortet → mehr Zeit für umfangreichere Fragen in der Session (kam sehr gut an)
- Empfehlung an Teilnehmer*innen: Klein anfangen → Erfahrungen sammeln → Moodle langsam wachsen lassen → Interessierte am Prozess bei der Entwicklung mitwirken lassen



Kontakt:

Name:

Patrick Rauch, Anezka Hausmann & Robin Bleckmann, Stadt Essen

Yannik Schuschel & Bernhard Ewers, Stadt Bochum

Mailadresse:

Patrick.rauch@orga-personal.essen.de

Anezka.hausmann@orga-personal.essen.de

Robin.bleckmann@orga-personal.essen.de

YSchuschel@bochum.de

bewers@bochum.de

Schwarzmarkt des Wissens (S16)

Ohne Prozesse nichts los: Prozessmanagement als Grundlage für die Digitalisierung

Unsere Erfahrungen zum Thema

Erste Einführung eines Prozessmanagements im Jahr 2014

Neustart der Verankerung eines Prozessmanagements im Jahr 2019

Prozessmanagement ist ein vielseitig nutzbares Handwerkzeug, um Digitalisierung oder andere Themen nach vorne zu bringen und prozessorientiert zu denken.

Unsere Empfehlungen

Konzeptionierung der Zielvorstellungen eines Prozessmanagements vor der Implementierung

Prozessmanagement bzw. Prozessoptimierungen vor der Digitalisierung

Transparente Kommunikation ins Haus

Prozessmodellierungen nicht als Expert*innensache sehen bzw. verkaufen

Prozessmanagement nicht als Allheilmittel verkaufen. Letztendlich ist es ein Werkzeug, welches bei der Umsetzung von Themen immer nur eine unterstützende Funktion hat.



Kontakt:

Kerstin Moschüring / Timo Janssen

FD 15-1 Organisationsentwicklung

kerstin.moschuering@kreis-wesel.de

timo.janssen@kreis-wesel.de



Schwarzmarkt des Wissens (S17)

BGO: Digitalisierung Baugenehmigungsprozesse in der Stadt Essen

Unsere Erfahrungen zum Thema

Bei der Umsetzung von Digitalisierungen sind in verschiedenen Rechtsnormen Hürden, die im Laufe der Projekts aber auch geändert bzw. angepasst wurden. Der Standard XBau 2.2 hat einige Zeit gebraucht bis er endlich beschlossen wurde.

Unsere Empfehlungen

Für die Vergabe sollte die Ausschreibung gut vorbereitet werden.

Bildung einer Projektgruppe und von Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen.

Die Firma vom Fachverfahren frühzeitig einbinden.

Alle Stakeholder, interessierte und betroffene Gremien einbeziehen. Projektmarketing und Kommunikation im Auge behalten.

Markus Frerix
- SAP Standard/Classic -



Ralf Zientkowski
Architekt Dipl.-Ing.

Stadt Essen
Der Oberbürgermeister
Essener Systemhaus | Betrieb der Stadt Essen
Kruppstraße 82-100 | ETEC - Carée
45145 Essen

Telefon: +49 201 88 17322
E-Mail: markus.frerix@esh.essen.de

Stadt Essen
Der Oberbürgermeister
Amt für Stadtplanung und Bauordnung
Deutschlandhaus, Lindenallee 10
45121 Essen

Telefon: +49 201 88 61560
E-Mail: ralf.zientkowski@amt61.essen.de

Schwarzmarkt des Wissens (S18) Wasserwirtschaft 4.0

Unsere Erfahrungen zum Thema

Alle Einzelvorhaben bei EGLV folgen einer „digitalen Logik“, hier geht es im Wesentlichen darum, vorhandene oder neue (Meß-)Daten zentral an einer Stelle vorzuhalten. Anschließend können diese Daten dann für beliebige Weiterverarbeitungen (Advanced Analytics, Machine Learning, Virtual and Augmented Reality, ...) einfach genutzt werden. EGLV haben zahlreiche Beispiele dafür in den letzten Jahren getestet und jetzt im Einsatz.

Unsere Empfehlungen

Im Vorfeld von solchen Projekten zwar das Gesamtkonstrukt gut durchdenken, dann aber auch zügig anfangen und „einfach mal ausprobieren“. Die Erfolgschancen sind hoch.



Virtual Reality

Kanalbegehung der Zukunft



- Digitale Begehung
- Realistische Beurteilung des Kanalzustandes
- Planungstool für zukünftige Sanierungen



Kontakt:

Heiko Althoff

EGLV

althoff.heiko@eglv.de

Schwarzmarkt des Wissens (S19)

Agile Woche und weitere Aktivitäten der Stadt Köln

Unsere Erfahrungen zum Thema

Agilität bereichert den Alltag. Je mehr Methoden im Alltag angewandt werden, um so selbstverständlicher gehen wir damit um. Mitarbeiter*innen haben ein großes Interesse daran, sie benötigen nur die richtigen Impulse, wie sie Agilität gewinnbringend nutzen können.

Unsere Empfehlungen

Agile Methoden sind für viele Kolleg*innen noch abstrakt und schwer in Verwaltungen vorstellbar.

Bringen Sie Agilität in den Alltag. Nutzen Sie niedrigschwellige Angebote, um Grundprinzipien näher zu bringen.

Begeistern Sie Führungskräfte für Agilität, denn sie sind die wichtigsten Motivator*innen für ihre Mitarbeiter*innen.

Unterstützen Sie methodisch in agilen Projekten und kommunizieren Sie breit über das Vorgehen und die Ergebnisse. Machen Sie die Vorteile deutlich und gehen Sie auf jeden Fall auf notwendige Rahmenbedingungen ein. (Ressourcen, Entscheidungsbefugnisse des Teams, etc.). Bilden Sie Netzwerke und starten Sie mit motivierten Kolleg*innen – sie tragen das Mindset in die Breite.

Und: Kopieren Sie nicht Google und Co. – seien Sie flexibel in der Anwendung der agilen Methoden und gehen Sie dabei auf vorhandene Rahmenbedingungen ein. Das schafft Akzeptanz.



Kontakt:

Maik Dick

Stadt Köln

maik.dick@stadt-koeln.de

Schwarzmarkt des Wissens (S20)

Agil bei der Feuerwehr: Mit Kanban gegen Wohnungsbrand und Corona

Unsere Erfahrungen zum Thema

- Agilität und Nutzung entsprechender (digitaler) Unterstützungs-Tools ist durchaus eine Frage der Mentalität, Berufsethos, kurzum des „Mindsets“ im Kollegium.
- KANBAN klappt, wenn es einfach bedienbar ist.
- KANBAN klappt, wenn Mitarbeiter*innen ihren eigenen Nutzen sehen → dann hohe Akzeptanz → hohe Bereitschaft zur Nutzung
- Kanban-Boards können auch zur (Langzeit)-Dokumentationen genutzt werden.
- Kann als Controlling- und Informationsinstrument für Vorgesetzte oder Auskunftspflichtige

Nebeneffekt: Sichtbarmachen“ von sonst „nicht so sichtbaren“ Bereichen (fast schon Social Media-Funktion)

Herausforderungen/Grenzen

- Mitarbeiter*innen sollten KANBAN aus eigenem Antrieb nutzen wollen.
- Zu viele Aufgaben/Karten: Langzeitprojekte vs. Kleinaufgaben.
- Direkte Kommunikation darf nicht leiden.
- Muss aber auch gepflegt werden.
- Wenn Notwendigkeit schwindet, sinkt auch die Akzeptanz. Dann aber auch guter Indikator, ob sinnvoll und arbeitserleichternd oder nicht (mehr).



Kontakt:

Thomas Lindemann

Stadt Bochum

tlindemann@bochum.de

Schwarzmarkt des Wissens (S21) Arbeitsschutz beim mobilen Arbeiten

Fragen der Teilnehmer*innen:

Wie wird die Arbeitszeit beim mobilen Arbeiten erfasst?
Darf auch ggf. aus dem Ausland (Ferienhaus in Holland)
mobil gearbeitet werden?

Erfahrungen der Teilnehmer*innen:

Es besteht oft Unsicherheit bei der Festlegung des
Arbeitsortes.
Meist ist mobiles Arbeiten Bildschirmtätigkeit mit privaten
Endgeräten im häuslichen Umfeld.
Wo mobiles Arbeiten eingesetzt wird ist es meist auch mit
einer zeitlichen Flexibilität verbunden.
Ergonomische Voraussetzungen nicht ideal.

...

Erfahrungen der Teilnehmer*innen:

Beschäftigte arbeiten in der mobilen Arbeit oft effektiver!
Wo es umgesetzt wurde überwiegen positive Erfahrungen!
Es gibt meist Beschäftigte die negativ zur mobilen Arbeit eingestellt
sind.
Führungskräfte wünschen sich Hilfestellung um Überzeugungsarbeit
leiste zu können.

Empfehlungen:

Innerbetriebliche Vereinbarungen treffen (z.B. DV)
Gefährdungsbeurteilungen erstellen
Maßnahmen definieren
Eigenverantwortung stärken
Hinweise zum Versicherungsschutz geben



Kontakt:

Katharina Sina

30-GG (EGLV)

sina.katharina@eglv.de

Schwarzmarkt des Wissens (S22) BürgerRatHaus als Katalysator

Unsere Erfahrungen zum Thema:

- Veränderungen für Prozesse sind nur mit Leitplanken möglich
- Zur Einführung neuer Arbeitskonzepte ist die Digitalisierung wesentliche Voraussetzung
- Digitalisierung benötigt immer einen äußeren Anstoß
- Digitalisierungsstrategie für die Planung eines neuen, Zukunft gerichteten Gebäudes notwendig

Unsere Empfehlungen:

- Mitarbeiter von Anfang einbeziehen und bei mitarbeiterbezogenen Themen beteiligen
- Multiplikatoren aus der Mitarbeiterschaft gewinnen
- Seid mutig in der Bedarfsplanung und plant vorausschauend



Kontakt:

Stadt Essen, Geschäftsbereich 7,
Stadtplanung und Bauen

Lena Lange und Ann-Kathrin Dornieden

neuesrathaus@essen.de

Schwarzmarkt des Wissens (S23)

Agile Methoden im Planungsprozess

Unsere Erfahrungen zum Thema

- Agile Methoden im Planungsprozess sind in Teilen möglich (z.B. Kanban, Daily, Weekly)
- Nutzerzentrierte Ansätze (z.B. Design Thinking) sind sehr zeitintensiv und stehen im Widerspruch mit Phasen in der Architektur
- Innerhalb der Planungsphase bietet sich die Methode Service Design Thinking an
- Agile Methoden schaffen Transparenz und Akzeptanz und Verständnis bei allen Projektbeteiligten

Unsere Empfehlungen

- Veränderungsbereitschaft aller Akteure notwendig
- Ausprobieren
- Kostensteigerungen im Blick behalten



Kontakt:

Stadt Essen, Geschäftsbereich 7,
Stadtplanung und Bauen

Lena Lange und Ann-Kathrin Dornieden

neuesrathaus@essen.de

Schwarzmarkt des Wissens (S24)

Interkommunale Zusammenarbeit der Zukunft

Unsere Erfahrungen zum Thema

Interkommunale Zusammenarbeit wird intensiv gelebt und es gibt viele dafür offene und interessierte Menschen in Kommunalverwaltungen.

Eine Vielzahl institutionalisierter und informeller Formen der interkommunalen Zusammenarbeit befördern kommunale Belange im Sinne unserer Aufgaben.

Verschiedene Akteure*innen unterstützen interkommunalen Austausch: KGSt, HSPV, Netzwerk Agile Verwaltung, Verwaltungsrebellen.

Austauschplattformen (virtuelle und persönliche Foren, Kongresse, Netzwerke) stärken interkommunale Zusammenarbeit.

Unsere Empfehlungen

Um Zukunftsanforderungen zu bewältigen (Klimawandel, Demografie, Digitalisierung...) kann interkommunale Zusammenarbeit ein wichtiger Schlüssel sein.

Vorschläge und Ideen über die Zusammenarbeit in der Zukunft wurden gebündelt und dieser Dokumentation gerne beigelegt



Kontakt:

Anne Janssen

Kreis Wesel

anne.janssen@kreis-wesel.de

Ralf Engels

Stadt Bochum

Rengel@bochum.de

Peter Adelskamp

Stadt Essen

peter.adelskamp@digitals.essen.de

DAS ABSCHLUSSPLENUM

Von Stadt zu Stadt: Staffelstabübergabe des OB
Thomas Kufen von Essen nach Dortmund

Herzliches Willkommen zum 5. Forum Agil in die Zukunft 2022 mit der gastgebenden Stadt Dortmund,
vertreten durch den Dezernenten für Personal und Organisation, Christian Uhr:

*„Sehr verehrte Veranstalter*innen und Teilnehmende des Forums „Agil in die Zukunft“ 2021, ich bin begeistert von der Vielfalt des diesjährigen Forums und blicke anerkennend in Richtung des Koordinierungsteams des Netzwerkes Agile Verwaltung, der Gastgeberin Stadt Essen, allen Netzwerkpartner*innen, den planenden Händen der Sprint-Teams und allen Sessionsleiter*innen, die ihr Wissen derart kreativ geteilt haben. Gleichzeitig bin ich begeistert, mit welcher Motivation alle Sessionsteilnehmer*innen in den Austausch gegangen sind.*

Der durch dieses Forum ermöglichte aktive Wissenstransfer über die eigenen Stadtgrenzen hinaus ist der richtige Weg, um sich kommunal-übergreifend zu einer lernenden Organisation weiterzuentwickeln. Insbesondere der Blick über den Tellerrand hinaus ist gerade in der aktuellen Zeit mit neuartigen und sich stets verändernden Herausforderungen sehr hilfreich, um als öffentlich-rechtliche Organisation optimal aufgestellt zu sein.



Die Themen flexibles Arbeiten, kollaborative und crossfunktionale Zusammenarbeit, der Einsatz digitaler - und auch agiler - Arbeitsmethoden und viele weitere Themen mit Aspekten von New Work haben – nicht zuletzt auch durch die Corona-Pandemie - eine große Bedeutung und Herausforderung für unser Arbeitsleben gewonnen. Hier bietet sich die Chance für unsere Verwaltungen und Betriebe, aus den Erfahrungen zu lernen, diese untereinander zu teilen und langfristige Impulse für unsere tägliche Arbeit zu gewinnen.

Ich freue mich daher, dass die Stadt Dortmund als Gastgeberin des kommenden Forums „Agil in die Zukunft“ im Jahr 2022 auftritt und wir bereits jetzt an den Erfolg der aktuellen Veranstaltung anknüpfen können und Sie alle im nächsten Jahr in Dortmund (möglichst auch in Präsenz) begrüßen zu dürfen.“

FEEDBACK

Ihre Meinung war gefragt!

Die Bewertung des Forums fällt sehr positiv aus.
Rund 80% der Teilnehmenden fanden das Forum „gut“
bis „sehr gut“.
Vor allem die gute Stimmung ist mehrfach positiv
angemerkt worden.

Was gefiel, waren vor allem die neuen Impulse, Ideen,
Tipps, Erfahrungswerte und Anregungen, die das Forum
städteübergreifend mit auf den Weg gibt.



Auch die Möglichkeit Kontakte zu knüpfen und in den
interkommunalen Austausch zu treten, ist den
Teilnehmenden sehr wichtig.

Die meisten Teilnehmenden sind durch Kolleg*innen
oder eine Einladung auf das Forum aufmerksam
geworden. Social Media spielte dabei keine Rolle.

FEEDBACK

Die Teilnehmenden bewerten das Forum mit über 80% als „gut“ bis „sehr gut“.

Kritik gab es am Anmeldeprozess. Es wurde der Wunsch geäußert in Zukunft eine weniger komplizierte Anmeldung für das gesamte Forum zu gestalten. Weiterhin wünschen sich die Teilnehmenden ein verkürztes Auftakt- bzw. Abschlussplenum.

Workshops

Vor allem der „Schwarzmarkt“ und das „Praxislabor“ waren vielbesuchte Formate des Forums. Wobei gewünscht wurde, dass die Beschreibung der Workshops detaillierter sein könnte.

Fast 90% der Teilnehmenden nehmen Impulse für die eigene Arbeit mit. Für rund 70% der Befragten waren die fachlichen Inhalte zentral.

FEEDBACK

Foren der Zukunft

Es kam mehrfach der Wunsch auf, das Forum zeitlich zu entzerren. Vorschläge waren Workshops in den Abend und auf das Wochenende zu verlegen oder aber das Forum über 2 Wochen hinweg zu gestalten.

Für künftige Foren wurde sowohl eine digitale als auch eine Teilnahme in Präsenz gewünscht.

Gewünscht wurde auch, die Kontaktdaten der Teilnehmenden zur Verfügung zu stellen, sodass eine bessere Verknüpfung auch außerhalb des Forums stattfinden kann.

Um zwischen den Foren in Kontakt zu bleiben, wünschen sich die Befragten regelmäßige Austauschmöglichkeiten. Das könnte mit kleinen kommunenübergreifenden Formaten (sog. Nuggets) realisiert werden.

GEMEINSAM ZUKUNFT GESTALTEN

FORUM AGIL
IN DIE ZUKUNFT



**WIR WOLLEN IM KONTAKT UND
AKTIVEN AUSTAUSCH BLEIBEN**

**Wir informieren Euch über die konkreten Termine.
Ihr findet sie zudem auf www.jetzt-agil.nrw**

Format MoKa:

Unser monatlicher interaktiver Morgenkaffee

- Netzwerken bei morgendlichem Kaffee
- Interviewgäste zu spannenden Entwicklungen in unseren Verwaltungen
- Mach dein Ding: Gemeinsam brainstormen zu Euren Themen und Anliegen

MoKa startet ab September.

Format WOL:

Working out loud

- Die erste WOL-Gruppe hat sich gebildet

Lust auf gemeinsames Lernen und Ausprobieren in einer Gruppe voller Ideen? Melde Dich gerne bei uns (goebel.heike@eglv.de)

Format Zwischen den Foren:

Ideen und Entwicklungen rund um das Agile Arbeiten in den Verwaltungen kennenlernen und Dinge ausprobieren. **Gastgeber im September: Studieninstitut Essen zum Thema Tutorials**



DAS WAR DAS 3. FORUM

Danke für diesen riesigen Spaß - so machen solche Veranstaltungen Spaß! Und der Ernst der Sache hat dann auch Platz :-)

Vielen Dank für die spannenden Einblicke.

Vielen Dank! Das macht Lust auf mehr!

Danke an Alle. Sehr lebendig und informativ.

Vielen lieben Dank für die Impulse, das Interaktive und den gemeinsamen "Wunschpunsch"! Ich denke, die Anzahl der Zettel auf dem Board zeigt die Nachfrage, das Interesse, das Herzblut und den Mehrwert!!

Danke für die tolle Energie und die Präsentation.

Es war eine super Veranstaltung - immer weiter so:-) Danke

Vielen Dank für die lebendige Session!

Die Entstehung dieses Forums und dieser Session sind schöne Beispiele für erfolgreiche interkommunale Zusammenarbeit ;-)

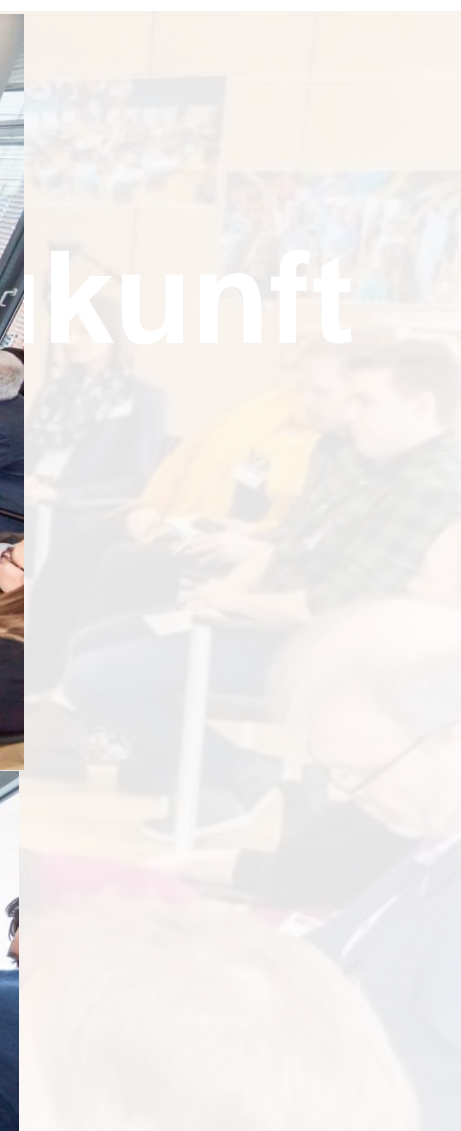
Gute Idee die Arbeit in anderen Kommunen, um über den Horizont zu schauen und zu lernen und Neues aufzunehmen.

Ohne Ziele und Träume wird nie etwas verändert - einfach beginnen und "rebellisch" im Positiven Sinne sein.

Ganz ganz lieben Dank euch allen vor und hinter den Kulissen!

GEMEINSAM ZUKUNFT GESTALTEN

FORUM AGIL
IN DIE ZUKUNFT



Das Netzwerk Agile Verwaltung freut sich auf Sie!

Ansprechpartnerin: Heike Goebel, Emschergenossenschaft,
jetzt-agil@eglv.de, <https://www.eglv.de/emscher-lippe/kooperationen-und-projekte/>