



Zum Einstieg: Scorecards für Digitalisierung

Auf Ihrem Platz finden Sie von uns vorbereitete Scorecards.

Wenn Sie mögen: Berechnen Sie die Mittelwerte Ihrer Organisationen für die drei angegebenen Dimensionen und tragen Sie sie in das Spinnennetzdiagramm ein!



Work
4Germany



Fraunhofer
IAO

FACHKONGRESS
DES IT-PLANUNGSRATS



Digitalkultur gestalten Für eine zukunftsfähige Verwaltung

Digitalkultur

Was ist das?

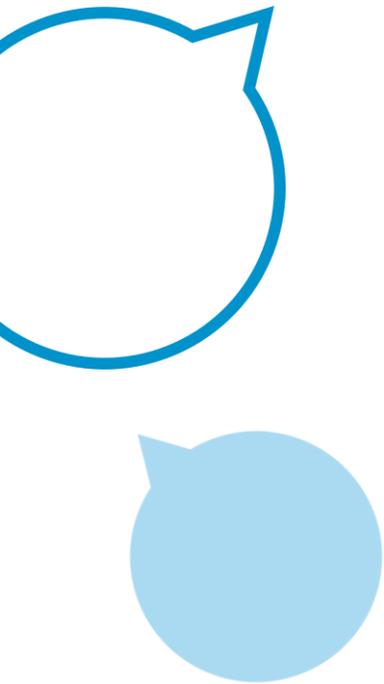
Wofür brauchen wir sie?

Wie gestalten wir sie?



Von der Digitisierung zur digitalen Transformation:

Welche Rahmenbedingungen müssen stimmen, damit in einer Organisation die 3D vorankommen?



Digitalkultur

Definition

Eine gelebte Digitalkultur verstehen wir als Grundlage für eine nachhaltige und souveräne digitale Transformation. Sie geht aber darüber hinaus: Denn sie hilft der Verwaltung, insgesamt dem hohen Veränderungsdruck zu begegnen.

Digitalkultur beinhaltet

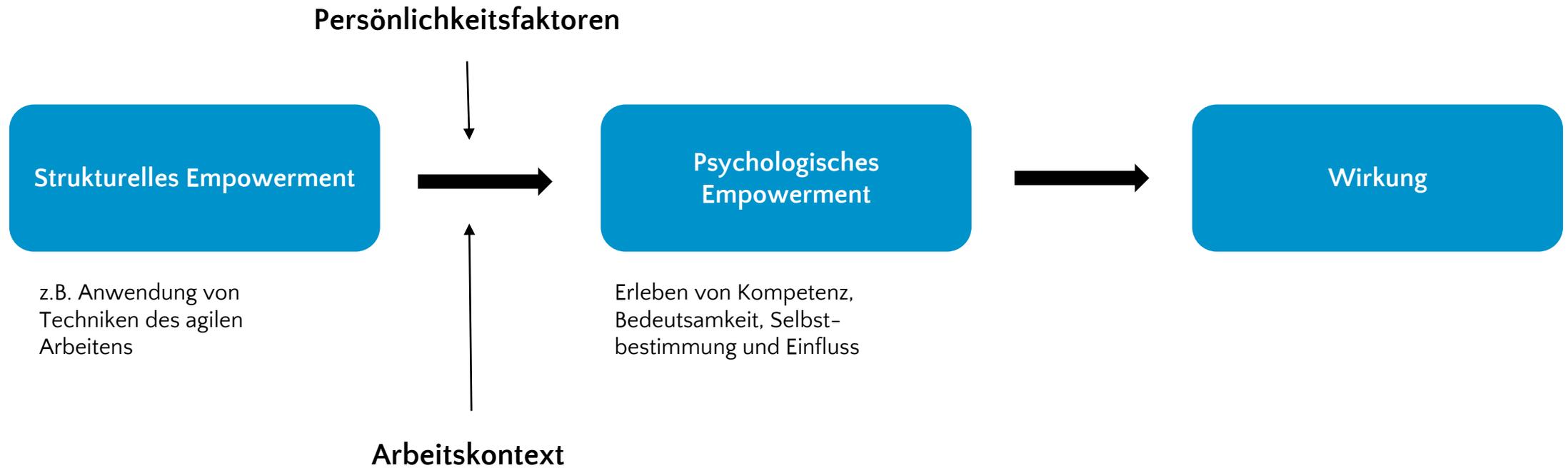
- **Kompetenzen im Umgang mit digitalen Technologien:** Software- und Daten-Skills, Techniken agilen Arbeitens
- **Freiraum, um diese Kompetenzen nutzbar zu machen** und effektiv, selbst organisiert zu arbeiten



**Gute digitale Produkte sind nur das Ende einer Kette,
die mit einem digitaltauglichen Mindset startet.**



Psychologisches Empowerment für Wirksamkeit



Psychologische Konstrukte

Psychologisches Empowerment

(Schermyly et al., 2011)

- Die Arbeit, der ich nachgehe, bedeutet mir etwas. (Bedeutung)
- Ich vertraue auf meine Fähigkeit, meine Arbeit bewältigen zu können. (Kompetenz)
- Ich kann selbst entscheiden, wie ich bei meiner Arbeit vorgehe. (Selbstbestimmung)
- Ich habe großen Einfluss darauf, was in meinem Arbeitsbereich geschieht. (Einfluss)

Silodenken

- Die Abstimmung mit Kolleg:innen in anderen Organisationseinheiten erlebe ich oft als konfliktbehaftet.
- Arbeitsprozesse werden deutlich umständlicher, wenn sie eine Abstimmung mit Kolleg:innen in anderen Organisationseinheiten erfordern.
- Die Kommunikation mit Kolleg:innen in anderen Organisationseinheiten findet oft nur indirekt über andere Personen statt.

Teamklima (Brodbeck et al., 2000)

- Wie genau sind Sie sich im Klaren über die Ziele Ihres Teams? (Vision)
- Ist es den Teammitgliedern ein echtes Anliegen, dass es den höchstmöglichen Leistungsstandard erreicht? (Aufgabenorientierung)
- Wir halten uns über arbeitsrelevante Themen gegenseitig auf dem Laufenden. (Partizipative Sicherheit)
- Das Team ist Veränderungen gegenüber aufgeschlossen und empfänglich. (Innovationsorientierung)



Work4Germany

Das Fellowship für die Bundesverwaltung

Das Fellowship

Expert:in für neue Arbeit aus dem
Privatsektor

Partner:in und Team aus der
Bundesverwaltung

6 Monate

**Gemeinsame Arbeit an einer
Herausforderung** vor Ort



Herausforderungen

Veränderungsdruck

- Hohe Geschwindigkeit gesellschaftlicher Veränderung
- Wachsende Komplexität von Sachverhalten

→ **mehr Anpassungsfähigkeit** und **übergreifende Zusammenarbeit!**

Ressourcen

- Begrenzte Ressourcen und hohe Arbeitslast
- zunehmend erschwerter Zugang zu Fachpersonal
- Ineffiziente Prozesse

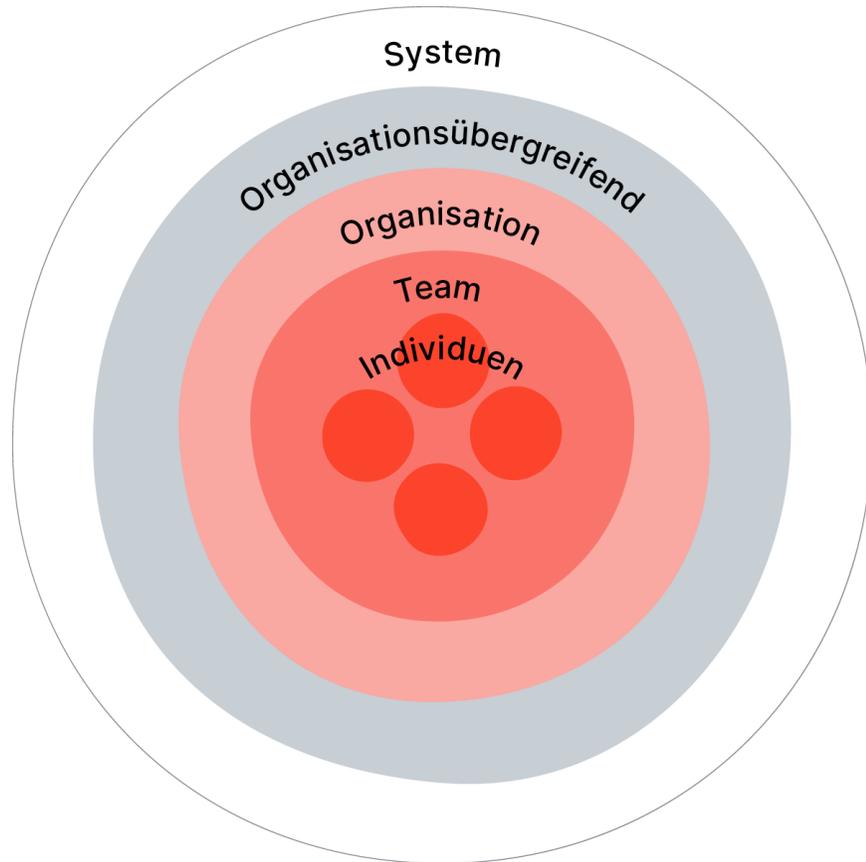
→ **höhere Leistungsfähigkeit!**
(schnellere Prozesse, Kosteneffizienz und Entlastung der Mitarbeitenden)

Digitale Transformation

- fehlende innovative Digitallösungen in Staat und Verwaltung
- keine gelebte Digitalkultur*

→ **neue Arbeitsmethoden** zum Einsatz von Technologien und gezielte **Personalrekrutierung** für an Fachlichkeit ausgerichtete Entscheidungsfindung!

Wirkreise des Fellowships

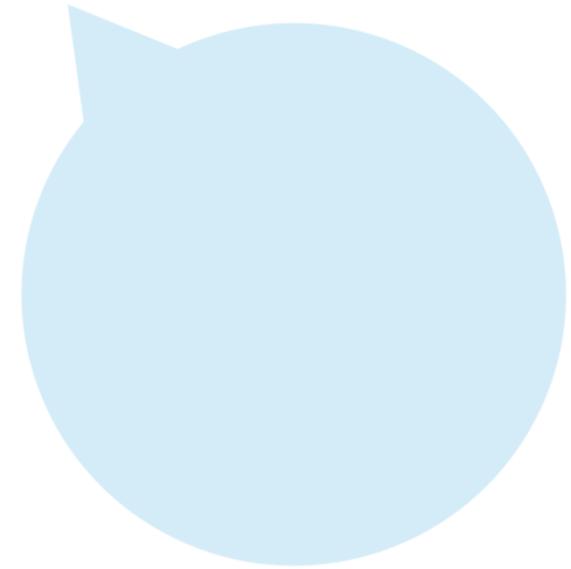


Ressortübergreifender Austausch
im Fellowship und im Projekt

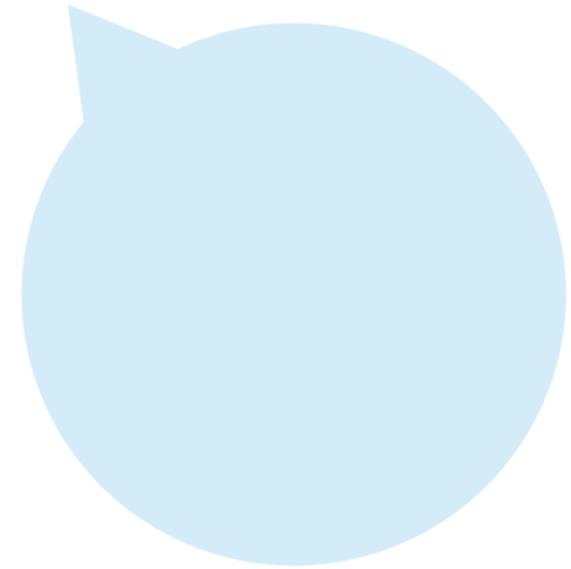
Interesse im Haus
durch sichtbare Erfolge

Kollaboration und kompetenzbasiertes
Arbeiten im Alltag

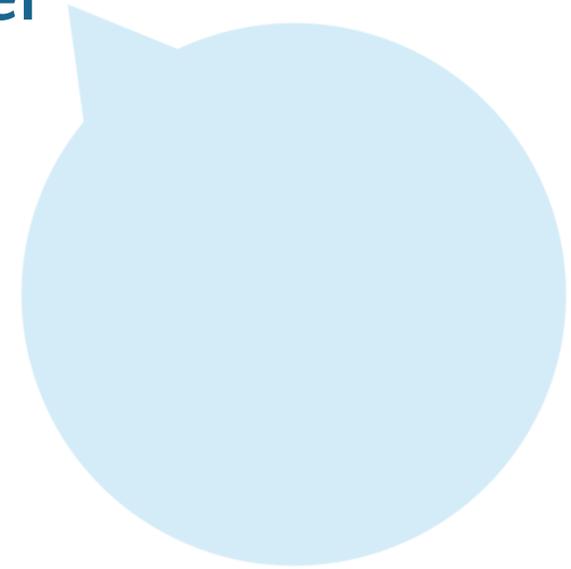
Neue Arbeitsmethoden kennenlernen,
erleben und selbst anwenden



Neue Arbeitsweisen vorantreiben und Veränderungen erlebbar gestalten



Prozesse analysieren und unterschiedlichste Stakeholder sinnvoll integrieren





Work4Germany ermöglichte uns, ein **tiefere** Verständnis für **komplexe Digitalisierungsprojekte** zu gewinnen und innovative Lösungsansätze zu entwickeln. [...] Die **externe Perspektive** hat dabei geholfen [...].“

Partnerin aus dem BMWK, 2023



Erkenntnisse:

[Es lohnt sich!]



Liebe Julia,

ich wollte Dir kurz mitteilen, dass ich die Art der Öffentlichkeit und Transparenz mit der ihr hier agiert, absolut großartig finde!! Ich fühle mich hier als Betroffener wirklich vollumfänglich mitgenommen und freu mich total, dass eine solche Offenheit hier gelebt wird.

Viele Grüße

Vorgehen bei der Evaluation von Work4Germany

	Fellows	Projektpartner:innen
Nullmessung (September)	18 Teilnehmende	18 Teilnehmende
Erste Messung (Dezember)	16 Teilnehmende	19 Teilnehmende
Zweite Messung (Februar)	11 Teilnehmende	13 Teilnehmende
Postmessung (Juni)		12 Teilnehmende

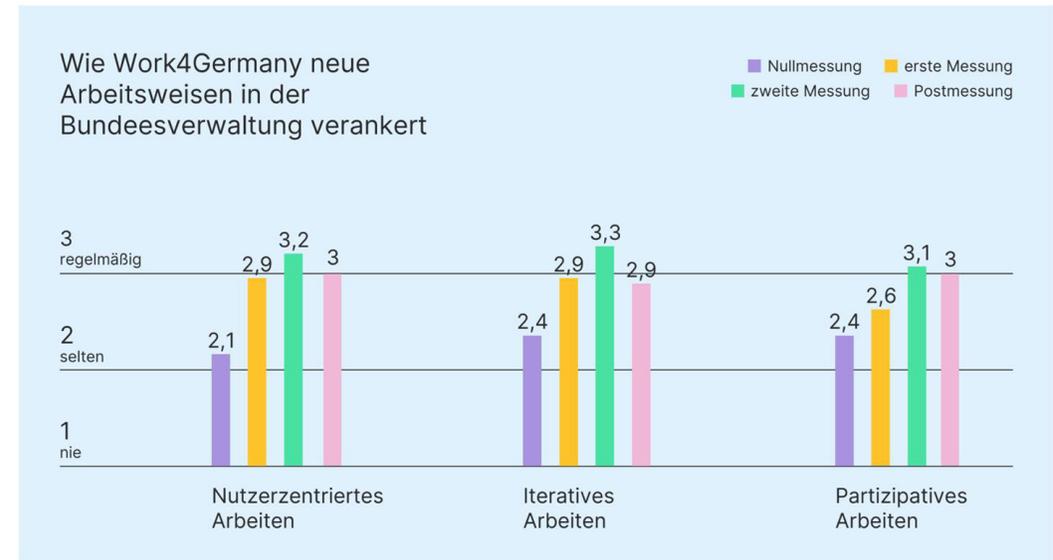
Förderung von New Work Arbeitsweisen, psychologischem Empowerment und Teamklima



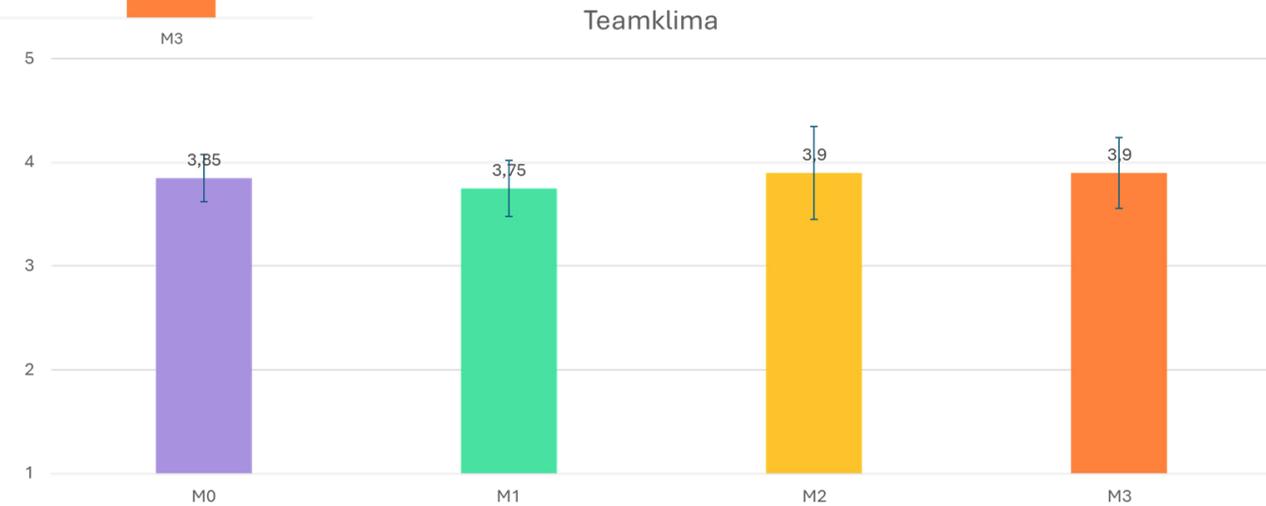
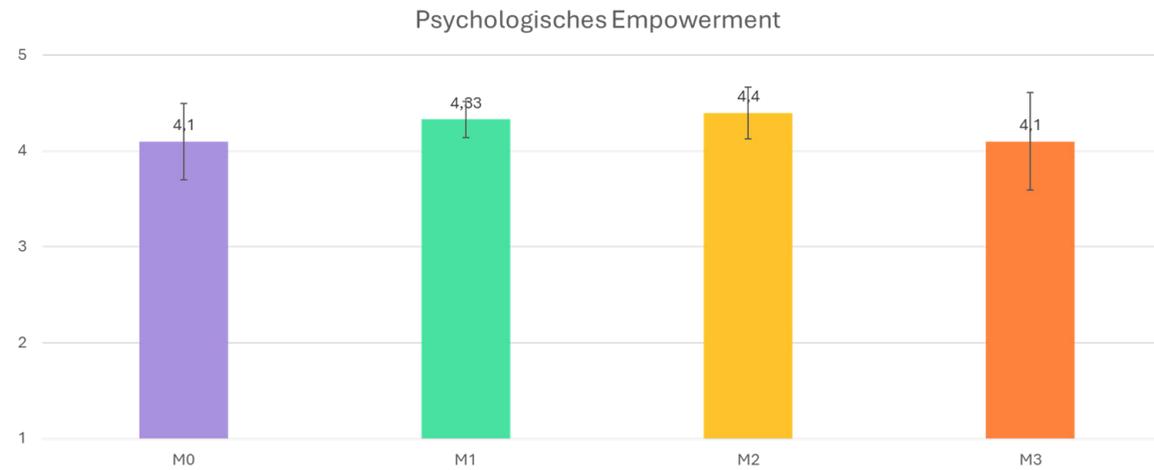
Gestaltung einer Digitalkultur

Strukturelles Empowerment: Übernahme von New-Work-Arbeitsweisen werden teilweise gefördert

Zur Postmessung zeigen alle Arbeitsweisen höhere Nutzungshäufigkeit als zur Nullmessung.



Psychologisches Empowerment und Outcomes: Faktoren des psychologischen Empowerments und Teamklimas unverändert



Strukturelles Empowerment der Projektpartner:innen gelingt – keine Ermittlung psychologischer Effekte

- Die gemessenen psychologischen Konstrukte Teamklima und psychologisches Empowerment sind robust und verändern sich nicht.
- New Work besteht nicht nur aus neuen Arbeitsweisen sondern auch aus psychologischen Faktoren, die bei der Arbeit eine Rolle spielen.
- Der Einsatz agiler Methoden kann Teamklima und psychologisches Empowerment verstärken, reicht jedoch nicht aus, um diese zu erzeugen (keine Veränderung in dieser Evaluation).





Fragen?



Work
4Germany



Fraunhofer
IAO

FACHKONGRESS
●●●●●●●●●●
DES IT-PLANUNGSRATS



Danke

**für Ihre
Aufmerksamkeit**

Kontakt

Anne-Marie Pellegrin

Communications Manager

DigitalService des Bundes

anne-marie.pellegrin@digitalservice.bund.de

Tel.: +49 0160 360 2576

Dr. Clemens Striebing

Senior Researcher

Center for Responsible Research and
Innovation am Fraunhofer IAO

clemens.striebling@iao.fraunhofer.de

Tel.: +49 30 6807969 - 115