

# Digitale Transformationsprozesse in der öffentlichen Verwaltung und ihr entscheidender Faktor Mensch

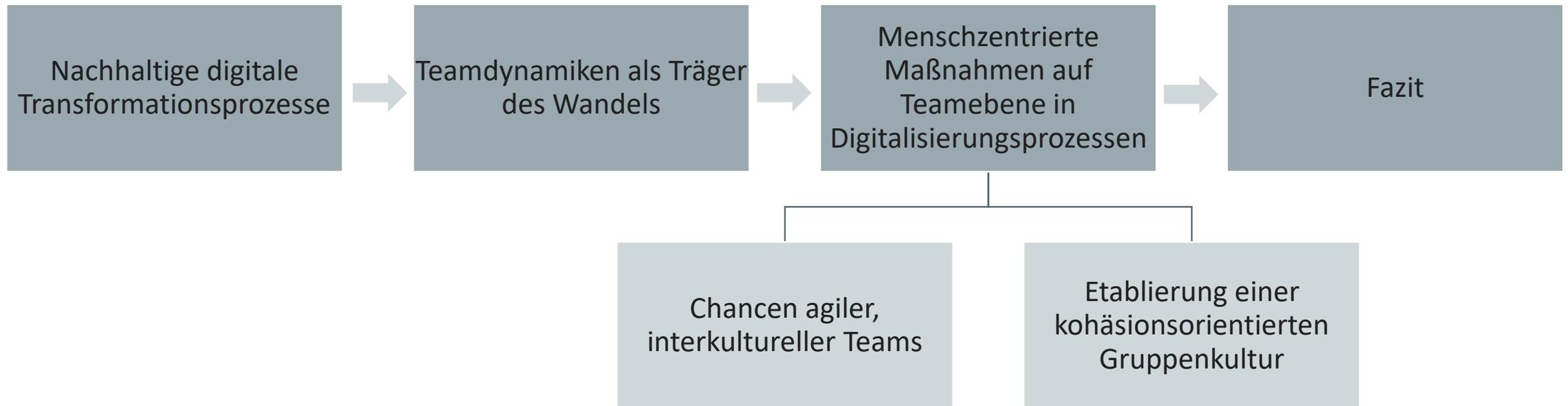
Vortrag im Rahmen der Jahreskonferenz des Netzwerks Bessere  
Rechtsetzung und Bürokratieabbau  
Helena Klöhr, 05.10.2023

# Bedarf an menschenzentrierten Digitalisierungsprozessen

- Fokus digitaler Transformationsprozesse
  - Technische Implementierung
  - Fachwissensaufbau
  - Prozessfortschritte
- Veränderungen und Anpassungen durch digitale Transformationsprozesse in Bezug auf
  - Strukturen und Prozesse
  - Aufgabenprofile und Berufsbilder
  - Teamkonstellationen

Neue kulturelle Dynamiken, wie **Dezentralisierung, Kollaboration und Agilität**, sind Auswirkungen der Digitalisierung und müssen professionell **personal- und organisationsentwickelnd sowie im Sinne von Arbeit 4.0 begleitet werden.**

# Agenda



# Nachhaltige digitale Transformationsprozesse

- Wird Veränderung **vom Menschen aus** betrachtet, sind nachhaltige Transformationsprozesse möglich, die **Kosten, Ressourcen und Kapazitäten sparen**.
- Die Mitarbeitenden in den Fokus zu stellen, bietet darüber hinaus positive Effekte in Bezug auf
  - den **Veränderungserfolg**,
  - die **Mitarbeitendenzufriedenheit** sowie
  - für den Bereich des **Employer Brandings**.

Dies sind Kriterien, um dem **Fachkräftemangel entgegenzuwirken**, indem Fluktuation vermieden wird und neue Mitarbeitende gewonnen werden.



## Teamdynamiken als Träger des Wandels

- **Teamdynamiken** haben eine hohe Relevanz für die **Bereitschaft zur Unterstützung des Wandels**.
- Die **Auswirkungen der Digitalisierung verändern die Zusammenarbeit von Teams**. Dies zeigt sich deutlich in Bezug auf mehr
  - **Vernetzung**,
  - **Dezentralisierung** und
  - **Kollaboration**.

Diese neue Art der Zusammenarbeit ist insbesondere **in strukturbehafteten Verwaltungsstrukturen herausfordernd**.



# Menschzentrierte Maßnahmen auf Teamebene in Digitalisierungsprozessen

## Chancen agiler, interkultureller Teams

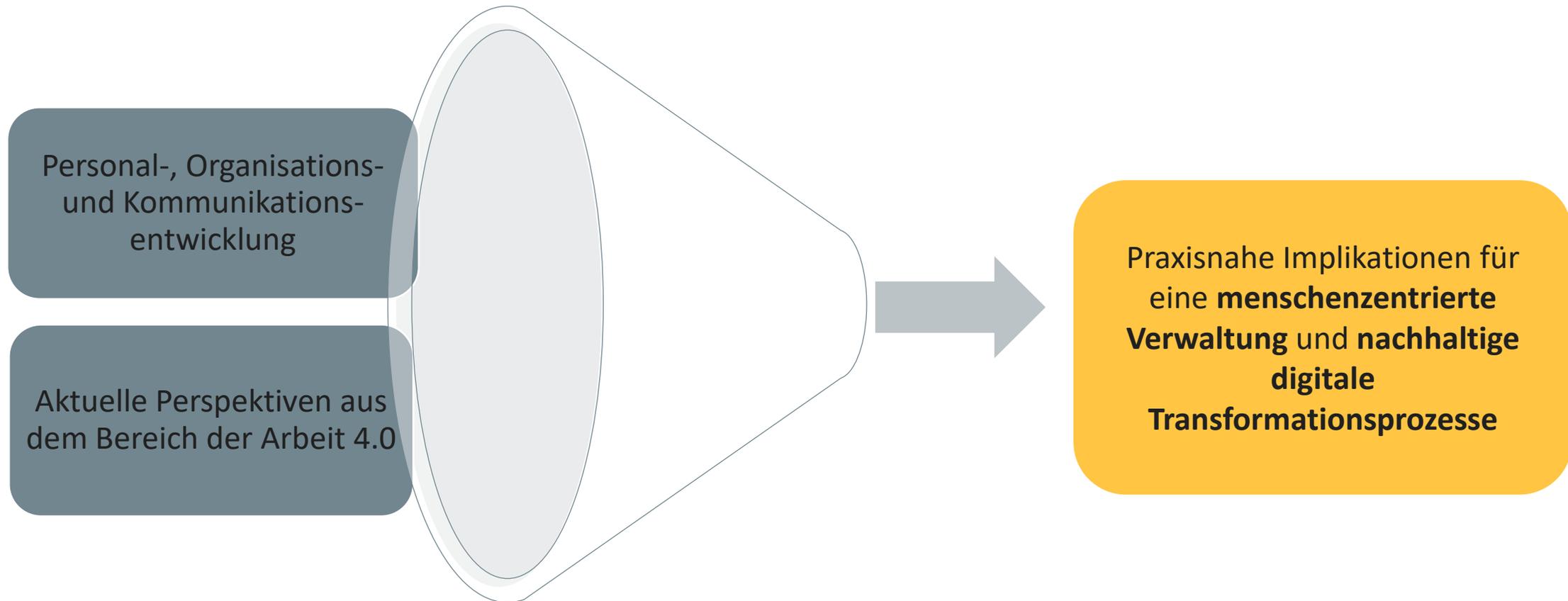
- Agile, interkulturelle Teams bestehen aus Menschen **mit unterschiedlichen Fähigkeiten**, die **themen- und projektbasiert** zusammenarbeiten.
  - Auf Basis ihrer **Rollen** arbeiten Mitarbeitende selbstorganisiert zusammen und tragen dafür **Verantwortung**.
  - Das ganzheitliche Team kann kompetenzorientiert in **vertrauensvollen Netzwerken** agieren.
- Eine Perspektive auf erfolgreiche interkulturelle, agile Teamarbeit ist die Entwicklung eines gemeinsamen **Shared Mental Models (SMM)**.
  - Ein mentales Modell umfasst die Bilder, Annahmen und Geschichten, mit denen Menschen sich die umgebende Welt erklären.
  - Ein SSM kann Aufschluss über **Aufgaben, Prozesse und teambezogene Aspekte** geben, da Erwartungen zu diesen Bereichen angesprochen und ausgehandelt werden, was Missverständnisse verhindert.
  - Nützliche Werkzeuge eines SMM: **Visualisierungen, (Vor-)Besprechungen und Moderation**
- Chancen agiler, interkultureller Teams können nur ausgeschöpft werden, wenn eine **Unterscheidung zwischen stark und schwach strukturierten Prozessen** im Sinne eines agilen Reifemodells vollzogen wird.

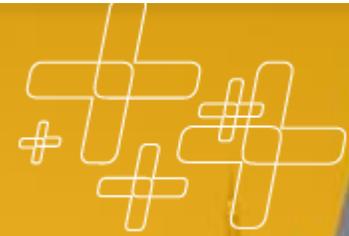
# Menschzentrierte Maßnahmen auf Teamebene in Digitalisierungsprozessen

## Etablierung einer kohäsionsorientierten Gruppenkultur

- Kohäsionsorientierte Gruppenkultur zielt auf **Verbundenheit und kommunikativ vermittelte Vertrautheit** der Teammitglieder ab.
  - Kohäsion ist unabhängig von der Ausprägung der Differenzen möglich, denn die Dimension der Differenz beeinflusst den Zusammenhalt der Gruppe nicht.
  - Ziel einer kohäsionsorientierten Gruppenkultur ist die Entwicklung von Vertrauen und Gemeinschaftsgefühl.
- Etablierung einer kohäsionsorientierten Gruppenkultur durch
  - **Aushandlungsprozesse** und Interaktionen,
  - ein gemeinsames **agiles Mindset** und die
  - Etablierung eines **Shared Mental Models**.
- Anknüpfungspunkte an eine kohäsionsorientierte Gruppenkultur
  - **Agile, interkulturelle Teams** bedingen kohäsionsorientierte Gruppenkultur durch offene, kooperative und vertrauensvolle Zusammenarbeit.
  - Etablierung einer **kohäsionsorientierten Verwaltungs-, Fehler- und Lernkultur auf Organisationsebene**

## Fazit





Mail:  
h.kloehr@bonpago.de  
Linked In: Helena Klöhr



Helena Klöhr,  
Digital Expert,  
Bonpago GmbH



Telefon:  
+49 151 440 22573