



**KREIS
SOEST**

**Österreichischer Städtetag
06. bis 08. Juni 2018
in Feldkirch**

**Digitalisierung
Veränderung von Arbeitsumfeld, Arbeitsinhalten,
Führungsverhalten und Ausbildung**

Kreisdirektor
Dirk Lönnecke
Kreisverwaltung Soest (NRW)
(Deutschland)

Der Kreis Soest und die Kreisverwaltung

Der Kreis Soest

- Nordrhein-Westfalen,
- Region  Südwestfalen
ALLES ECHT!
- rund 300.000 Einwohner
- 14 Städte und Gemeinden
auf einer Fläche von 1.328,27 km²

Die Kreisverwaltung

- über 1.329 Bedienstete
- 5 Dezernate, 25 Abteilungen
- 66 Kreistagsmitglieder
- seit 2001 flächendeckend nach der DIN EN ISO 9001 zertifiziert
- seit 2010 Träger des RAL-Gütezeichens „Mittelstandsorientierte Kommunalverwaltung“



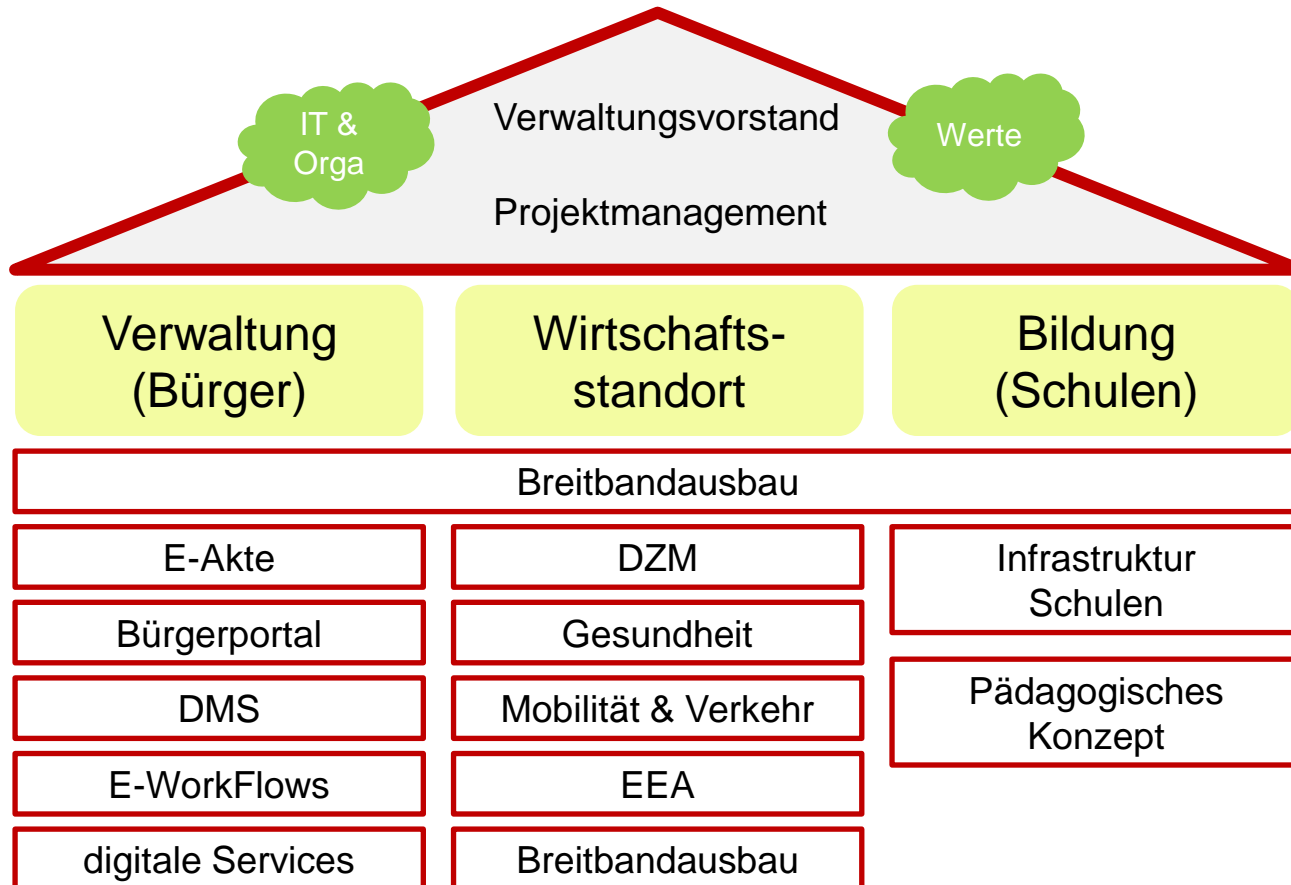
17.05.2018
Folie 2

Wie verändert sich unsere Arbeitswelt?



Quelle: Dr. Josephine Hofmann (2017), Fraunhofer IA, IAT Universität Stuttgart

Digitalisierungsstrategie Kreis Soest



*Projekt-
Steuerung*

*Handlungsfelder
und Zielgruppen*

Projekte

*mit
Prozess-
optimierung*

DMS: DokumentenManagementSystem; DZM: Digitales Zentrum Mittelstand; EEA: European Energy Award

17.05.2018
Folie 4

Brainpool: Kreisverwaltung Soest + Universität Siegen

Herausforderung der Digitalisierung: Veränderungsfähigkeit steigern

- Digitalisierung ist mehr als Effizienzsteigerung: Innovationspotenziale nutzen, „gute Arbeit“ realisieren
- Rahmenbedingungen schaffen, die die Veränderungsfähigkeit der Organisation steigern
 - Zukunft gemeinsam entwickeln, Beteiligung organisieren
 - An der Organisation arbeiten, Kultur aktiv gestalten
 - Plattformen etablieren, Dialog ermöglichen (z.B. digitale Kollaborationswerkzeuge, Kommunikationsplattformen)
 - Führungsarbeit verändern (Digital Leadership)



17.05.2018
Folie 5

Herausforderung: Führungskräfte fit machen

Durch die zunehmende Komplexität mit scheinbar unbegrenzten Möglichkeiten wird Führung in Zukunft wichtiger denn je.

- Zur Digitalisierung befähigen: Führungskräfte (und Personalräte) unterstützen, damit diese ihre Gestaltungsaufgaben in der digitalen Arbeitswelt wahrnehmen können
- Neue Anforderungen an Führungskräfte
 - Digitale Potenziale im eigenen Handlungsbereich erkennen
 - Selbst digitale Werkzeuge/ soziale Medien nutzen, um Führen auf Distanz zu realisieren
 - Wissen teilen, umfassend informieren
 - In die Mitarbeiter und deren Kompetenzen vertrauen
 - Gelassenheit zeigen im Umgang mit Fehlern...

Auswirkungen der Digitalisierung auf die Rolle der Führungskraft



Führungskraft als Innovator

- Veränderungen vorantreiben
- Strategische Richtungen, Vision und Werte vorgeben/ Entscheidungen treffen
- Vertrauen für die neuen Technologien schaffen

Führungskraft als Vernetzer

- Intelligenzen vernetzen, Netzwerke für die Erzeugung neuer Ideen nutzen
- Mitarbeitende zur Mitgestaltung einladen; mitentscheiden lassen, was direkt vor Ort im eigenen Einflussbereich passiert

17.05.2018
Folie 7

Auswirkungen der Digitalisierung auf die Rolle der Führungskraft

Führungskraft als Sinnstifter und Motivator

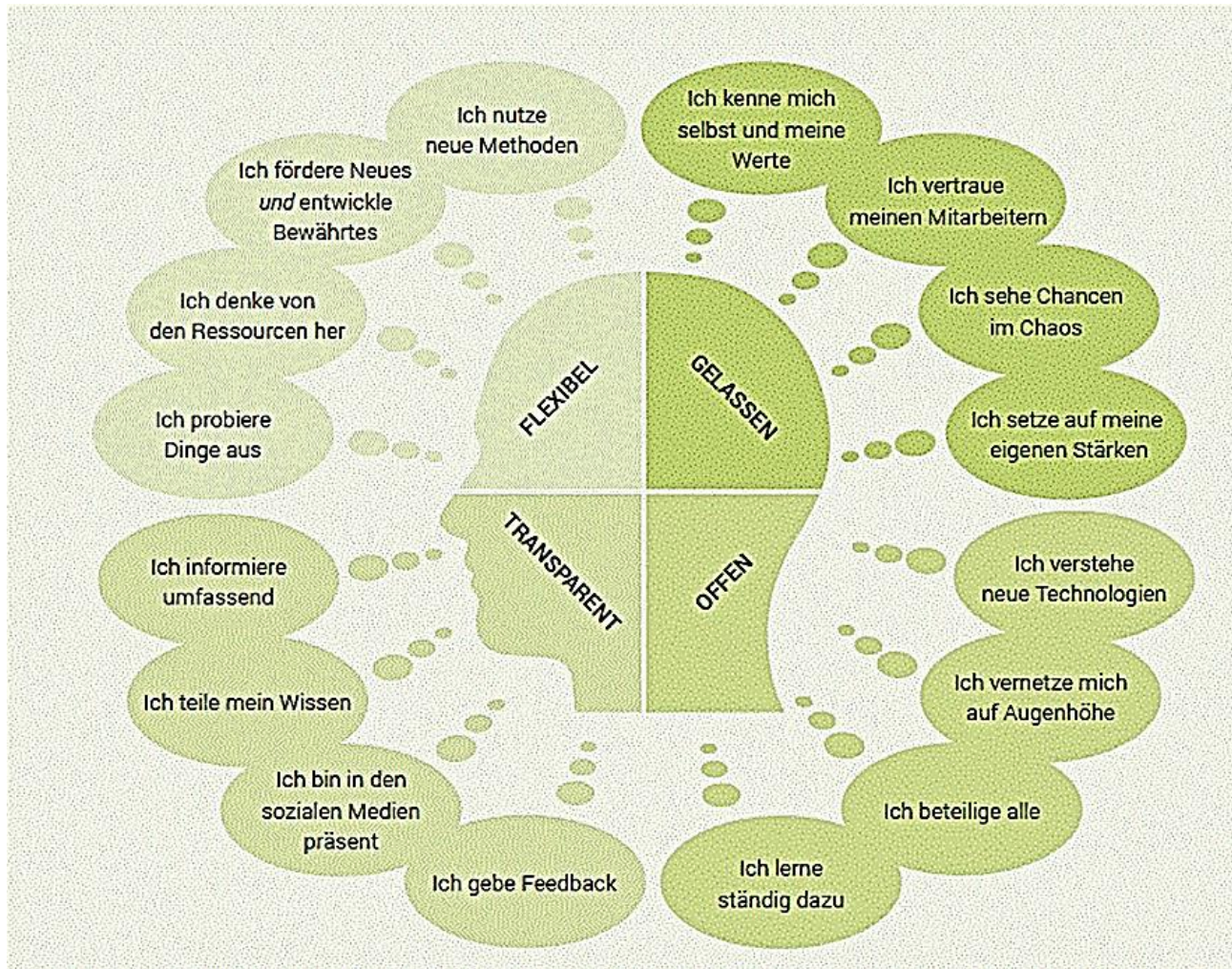
- Orientierung geben
- Leistung anerkennen
- Zusammenarbeit fördern



Führungskraft als Entwickler und Begleiter

- Mitarbeitende im Wandel mitnehmen
- Mitarbeitende coachen, zu selbst verantworteten Entscheidungen befähigen
- Selbstorganisation der Mitarbeiter zulassen

Der Digital Leader



17.05.2018
Folie 9

Neues Kompetenzmodell für das Leadership 4.0

- Medien- und Kommunikationskompetenz ...um exzellente Nutzung besonders von Kommunikationsanwendungen, Social Media, zunehmend KI- und Datenbanksysteme zu realisieren
- Shared Leadership: ...um situatives Führen bei kulturell unterschiedlichen Mitarbeitertypen sowie bei räumlicher Distanz möglich zu machen
- Netzwerkkompetenz und Empathie...im Umgang mit Mitarbeitern, aber auch mit externen Zulieferern, Partnern und Kunden...um Auskunft geben zu können und Lösungen mit dem Kunden zu entwickeln.
- Coaching gewährleisten und selbst in Anspruch nehmen können ...um selbst eine Weiterentwicklung zu erreichen, und Mitarbeitern adäquate Unterstützung zu geben
- Hohe Anpassungsfähigkeiten und Flexibilität...um dauerhafte Veränderungsfähigkeit auch ganz persönlich realisieren zu können

17.05.2018
Folie 10

Projekt Führung im digitalisierten öffentlichen Dienst – Social Labs & Tools für die demokratische Verwaltungskultur von heute



FührDiV

FÜHRUNG IN DER DIGITALISIERTEN
ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Die Kreisverwaltung Soest ist teilnehmende Pilotorganisation.

Projektziel: Identifizierung von Herausforderungen für Führung im digitalen Wandel und Entwicklung von Instrumenten, Modellen und Maßnahmen als Beispiele guter Praxis.

Laufzeit: 07/2017 bis 12/2019

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

17.05.2018
Folie 11



Fragestellungen:

1. Wie können die Beschäftigten in den Veränderungsprozess eingebunden und die Akzeptanz für die neuen technischen Lösungen bzw. die neue Arbeitsweise gefördert werden?
2. Welche Kompetenzen bzw. welche Unterstützung benötigen Beschäftigte, um die Herausforderungen des digitalen Wandels erfolgreich zu bewältigen? Welche Instrumente fördern das Erlernen der relevanten Kompetenzen „on the job“?
3. Was bedeutet „Digital Leadership“ in der Kreisverwaltung Soest? Welche Kompetenzen benötigen Führungskräfte, um den Wandel der Verwaltungsarbeit durch die Digitalisierung von Arbeitsvorgängen erfolgreich zu begleiten?
(am Beispiel des Projekts „Einführung eines zentralen Einkaufs“)

Projekt Agilkom mit der FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Anlass des Projekts:

- Die Digitalisierung erfordert eine zunehmend beschleunigte Implementierung technologischer Innovationen und neue Agilität öffentlicher Verwaltungen
- Nutzung neuer Technologien führt zu neuen Führungs-, Kommunikations- und Kooperationsstrukturen

Inhalt des Projekts:

- Entwicklung von neuen Formen und Strategien zur Bündelung der Aufgaben und Initiierung von Maßnahmen
 - zur Verbesserung der Angebotssituation in den Kommunen
 - zu verbesserten Führungs-, Kommunikations- und Kooperationsstrukturen
- in Form eines Innovationslabors bzw. eines Experimentierraumes

Projekt Agilkom mit der FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Innovationslabor/Experimentierraum:

- Schaffung von Räumen für den interdisziplinären, hierarchie- und organisationsübergreifenden Austausch und die Entwicklung innovativer Ideen
- enge Einbindung der Kommunen und privater Akteure (zunächst erst einmal 2 – 3 drei interessierte und experimentierfreudige "Pilot"-Kommunen (dazu zählt der Kreis Soest))

Durchführung:

- Das ifpm - Institut für Public Management der FOM Hochschule für Oekonomie & Management (Wissenschaftlicher Direktor Prof. Dr. Richenhagen)
- Es werden theoretisch untersetzte und empirisch erprobte Methoden des Veränderungsmanagements, wie z.B. das Design Thinking oder Szenariomethoden für kommunale öffentliche Verwaltungen adaptiert und erprobt. Insbesondere werden Methoden der agilen Organisation eingesetzt.

Digitalisierung in der Ausbildung

- Professionelles digitales Recruiting
 - Werbung und Marketing über social media und das Internet
 - einfache und bequeme Onlinebewerbung
 - Tests werden digital @home absolviert
 - Bewerbungsgespräche in Zukunft auch via Videokonferenz (z.B. bei work and travel Teilnehmern aus dem Ausland)



17.05.2018
Folie 15

Digitalisierung in der Ausbildung



- social networking über whatsapp und Co.
- digitale Lernräume für ständigen Austausch
- mobile Ausstattung via Tablet oder 2-in1-Lösungen für duale Studierende geplant

Neue Wege im Marketing

- social-media-content verwenden
(kurz – auffallend – adressatenorientiert)
- zielgruppenorientierte Werbemöglichkeiten nutzen
(z.B. gefiltert nach: Alter, Wohnort, Schulbildung)
- große Reichweite erzeugen
(z.B. Werbung mit Gewinnspiel für Festivaltickets kombinieren)



17.05.2018
Folie 17