

NEW WORK

Selbstorganisation
im Bauhof Herrenberg



Hochschule für öffentliche
Verwaltung und Finanzen
Ludwigsburg
University of Applied Sciences


Herrenberg
die *mitmach*stadt

Ohne Meister geht's auch

— New Work im Bericht —



Was ich immer schon wusste

Potenzial sitzt im Verborgenen

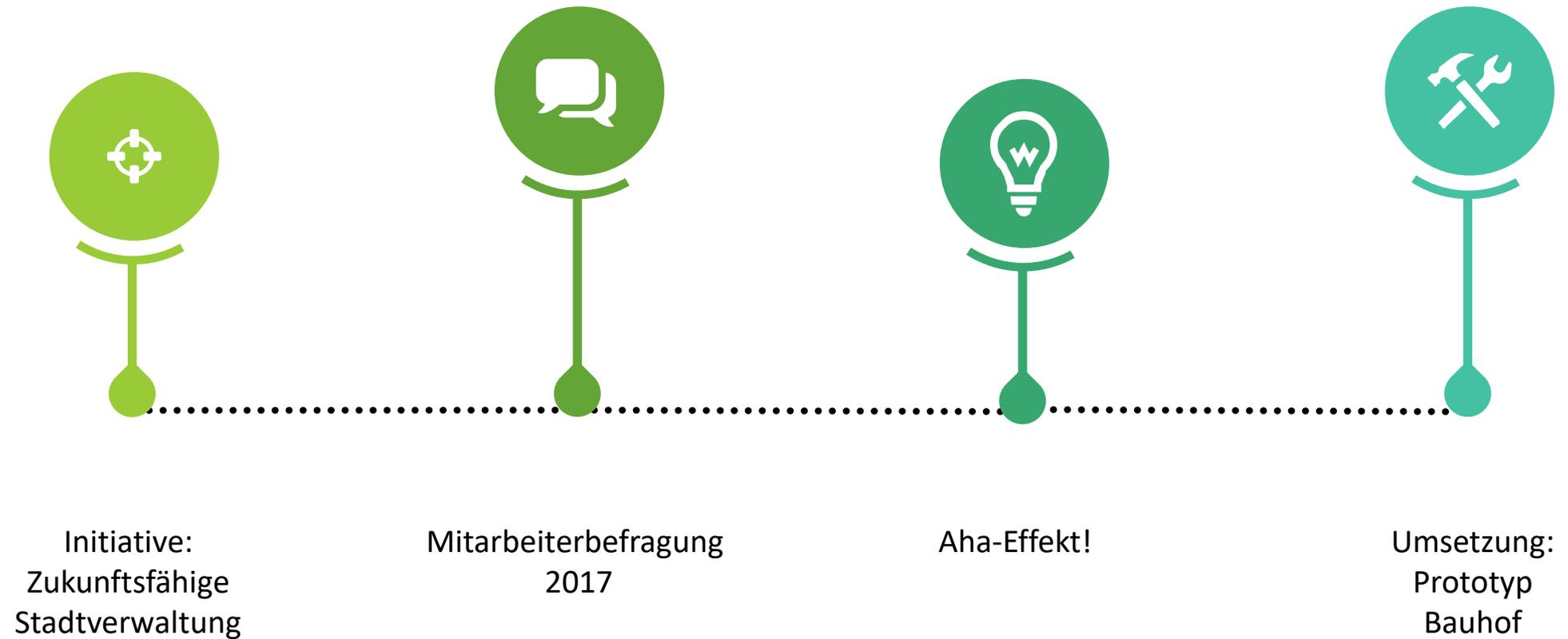
An illustration of an iceberg floating in a teal ocean. The tip of the iceberg is above the water line, while the much larger base is submerged. Three white lines with arrowheads point from text labels to different parts of the submerged base. The text labels are: 'Unerschlossenes Mitarbeiterpotential' pointing to the top of the submerged part, 'Positionen und Verantwortung' pointing to the bottom of the submerged part, and 'Freiheiten werden nicht genutzt' pointing to the right side of the submerged part.

Unerschlossenes
Mitarbeiterpotential

Positionen und
Verantwortung

Freiheiten werden
nicht genutzt

Erste Schritte



Einzel-Interviews

Einschätzung
Projekterfolg

Bereitschaft, das Projekt zum
Erfolg zu führen

Worst Case
Szenarien

Unklarheiten zur
Arbeitsausführung

Best Case
Szenarien



Weitere Vorgehensweise

✓
Präsentation und Diskussion
der Ergebnisse

✓
Entscheidung für Projekt: NewWork

Diagnose

Entscheidung

Prototyping

Umsetzung

Personalaufgaben

Organisation + Ablauf

Externe Schnittstellen

Auswahl von
Personal

Konflikt-
management

Leistungs-
bewertung

Weisungs-
befugnisse

Einsatzpläne:
Urlaub/Krankheit/Über-
stunden

Eskalation und
Umgang mit
Arbeits-
verweigerung

Diagnose

Entscheidung

Prototyping

Umsetzung

Personalaufgaben

Arbeitsverteilung
und Mitarbeiter-
einsatz im Linien-
geschäft und bei
Sonderprojekten

Gefährdungs-
analysen und
Unterweisungen

Organisation + Ablauf

Externe Schnittstellen

Informationsfluss
und
Transparenz

Überwachung
der Arbeitsausführung

Querschnitts-
aufgaben

Diagnose

Entscheidung

Prototyping

Umsetzung

Personalaufgaben

Organisation + Ablauf

Externe Schnittstellen

Ansprechpartner
für Bürger und
Verwaltung

Zusammenarbeit
mit Schnittstellen-
partnern



Evaluation



Umsetzung in Eigenverantwortung

Viel mehr als nur ein Bauhof

Erste Projektergebnisse



Prozesse und Abläufe



Signifikant mehr Aufträge
bearbeitet

Alle offenen Themen
im Prototyping adressiert

Mitarbeiter übernehmen
Verantwortung für
Digitalisierungsprojekte

Rollierende Führung

Konstruktiveres Miteinander

Wille weiterzumachen
trotz erlebter Anspannung
und Überforderung

Stärkeres Bewusstsein
für die eigene Verantwortung



Motivation
Arbeitsklima
Verantwortung

Arbeit per Smartphone auf Social
Media teilen

Bauhofmitarbeiter kooperieren in
Bürgerprojekten



Bürgernähe

A large green puzzle piece graphic on the left side of the slide. The piece is shaped like a person's head and shoulders, with a circular head and a rectangular body. The text 'Employer Branding' is written in white on the body of the piece.

Employer Branding

Außenwirkung

Erste Initiativbewerbungen und
Neueinstellungen

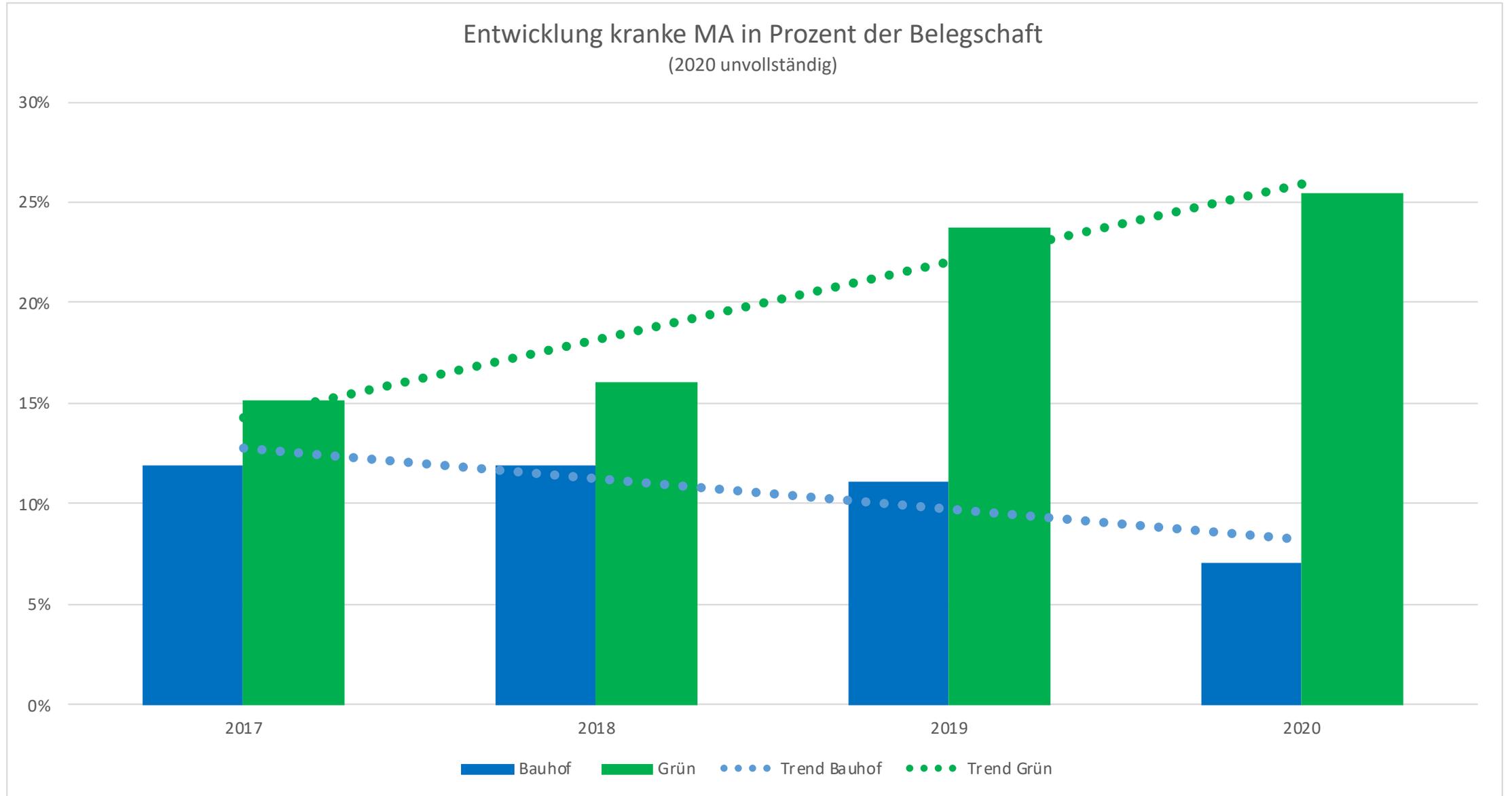
Interesse anderer Ämter an New Work

Innenwirkung

Mitarbeiter sind stolz über
Wertschätzung seitens der Stadt

Keiner wünscht sich die „alten Zeiten“ zurück

Entwicklung Kranktage

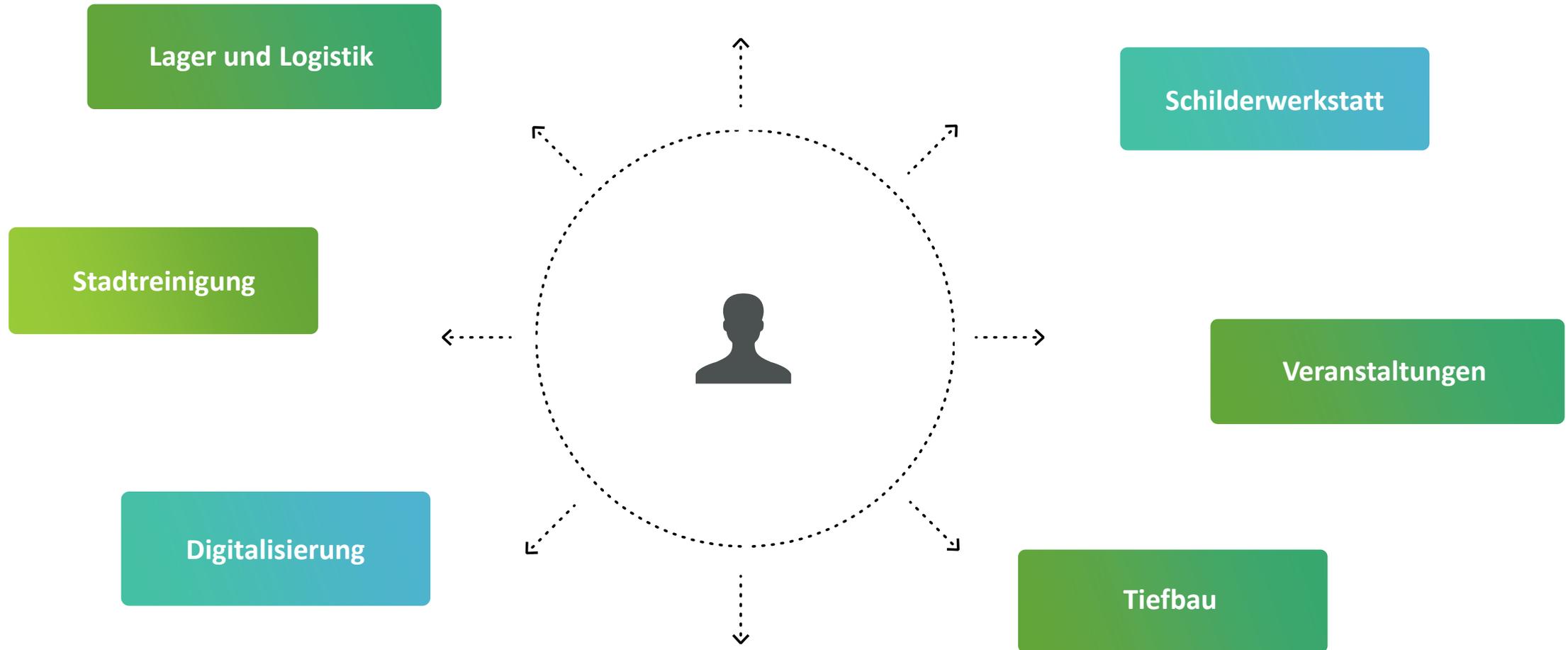




NEW WORK

Ergebnisse aus der Praxis

Vorher: Meister verteilt alle Aufgaben



New Work: Selbstorganisation im Team

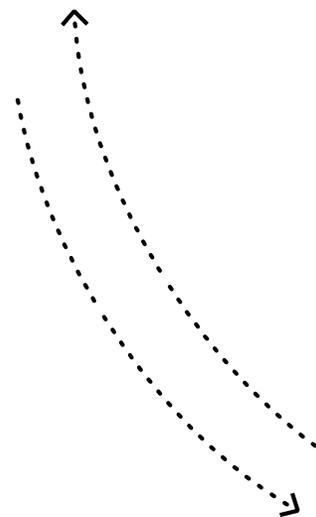
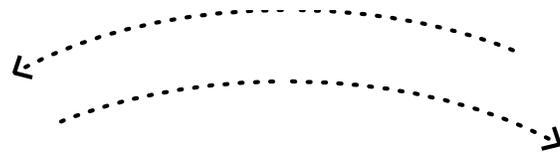


Lager und Logistik,
Stadtreinigung,
Digitalisierung

Schilderwerkstatt
und
Veranstaltungen



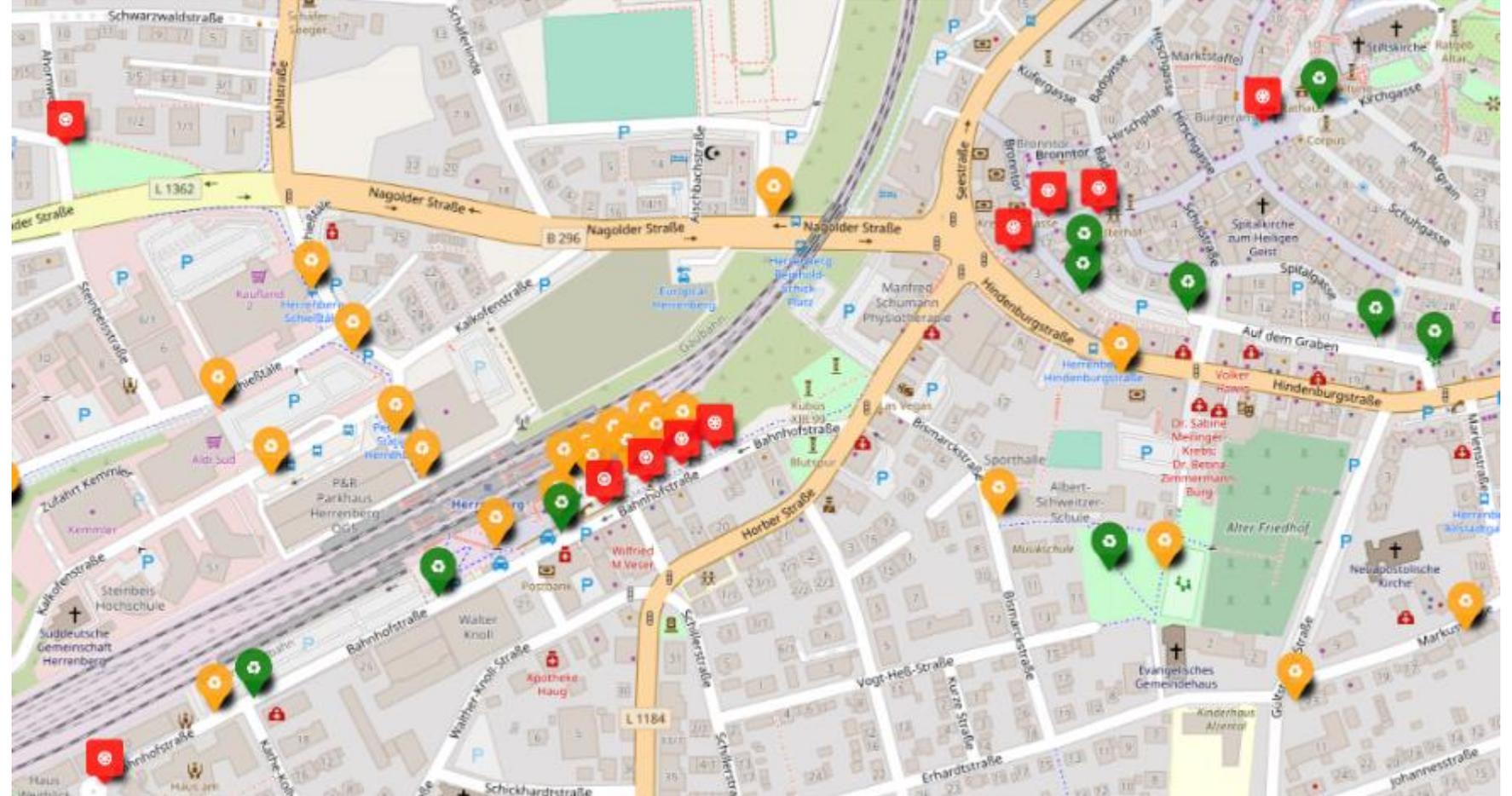
Tiefbau
und
Veranstaltungen



App-Weiterentwicklung



Müllsensorik



Mähroboter



Karriere



AUSBLICK



Lessons learned

FÜR DIE PRAXIS



Potenziale wecken,
Menschen wachsen
lassen



Die Einführung braucht
Unterstützung und
Begleitung



Es geht nicht
ganz ohne
Hierarchie



Fehlerkultur,
Erfolge feiern



Der Prozess ist
niemals fertig



Haltung der
Spitzenführungskraft
ist erfolgsentscheidend

Ausblick 2019/2020

NÄCHSTE SCHRITTE

Reisegradprüfung und
Ausweitung der
Selbstorganisation
auf weitere Bereiche

Geschäftsprozessoptimierung:
Selbstorganisation

Redesign
Geschäftsprozesse
@DigitalesTUG

Geschäftsprozessoptimierung:
@Agiles TUG



Start-Up Städtischer Bauhof

In diesem essential zeigen Claudia Schneider, Birgit Schenk und Stefan Kraus am Beispiel des Bauhofs der Stadtverwaltung Herrenberg praxisnah, wie sich Geschäftsprozesse, Organisationsstrukturen und Menschen gleichermaßen verändern müssen, damit wirkliche Innovation eine Chance hat. Neue e-Services sowie neue Formen der Zusammenarbeit und der Verantwortungsübernahme sorgen für die Steigerung der Leistungsfähigkeit der Organisation und die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität. Das Buch gibt wertvolle Hinweise für Entscheider, die sich auf den gleichen Weg machen wollen.

Der Inhalt

- Integrierte Organisationsentwicklung als Basis für erfolgreiches Veränderungsmanagement
- Gestaltung von e-Services und agilen Organisationsstrukturen im Bauhof
- Überlegungen zur Übertragbarkeit auf andere Verwaltungsbereiche

Die Zielgruppen

- Praktikerinnen und Praktiker in den Bereichen Marketing, Controlling, Nachhaltigkeit, Prozessmanagement, Personalabteilungen sowie Führungskräfte in der Verwaltung
- Dozierende und Studierende der Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaften

Die Autoren

Claudia Schneider und Birgit Schenk sind Professorinnen an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg. Sie begleiten die digitale Transformation der Verwaltung. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Organisationsgestaltung und -entwicklung, Service Design und Geschäftsprozessmodellierung sowie Digital Leadership, Digitales Government und New Work.

Stefan Kraus leitet das Amt für Technik, Umwelt, Grün bei der Stadtverwaltung Herrenberg.

ISBN 978-3-658-29463-2



► springer-gabler.de

}essentials{

Claudia Schneider · Birgit Schenk
Stefan Kraus

Start-Up Städtischer Bauhof

Mit e-Services und agilen Strukturen
auf dem Weg in die digitale,
kommunale Zukunft

 Springer Gabler

eGovernment Preis 2020

Bestes Modernisierungsprojekt

