

Kulturwandel durch und mit Neuen Arbeitswelten

RuDi-Camp meets Forum agil in die Zukunft

Change Management der Stadt Duisburg

Was bringen Neue Arbeitswelten sonst noch positives?

Flexibilität

Transparenz

Kollaboratives Arbeiten
ortsunabhängig

Übernahme von
Verantwortung und
Identifikation

**Verbesserte
Zusammenarbeit**

Integration von agilen
Methoden

Erhöhte Veränderungs-
bereitschaft und -fähigkeit

Iterative Projektplanung

Fehlerkultur etablieren

Kurze Wege

Neue
Kommunikations-
und Dialogwege

Aktivitätsbasiertes
Arbeiten

Partizipation

Diamant Neue Arbeitswelten



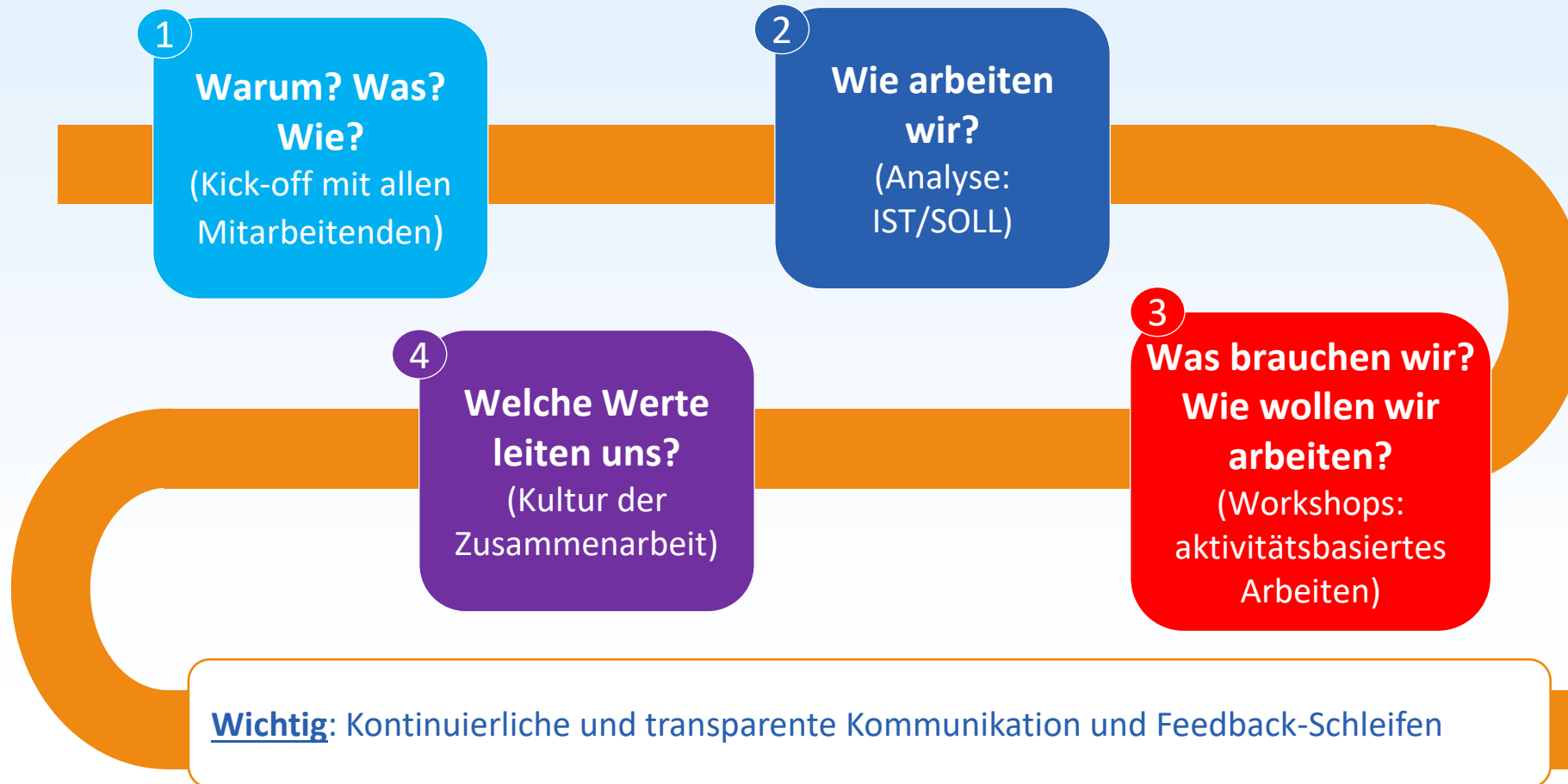
Was bringen Neue Arbeitswelten sonst noch positives?

Bausteinübergreifende Mehrwerte:

- Verbesserte Zusammenarbeit und Vernetzung
- Mehr Transparenz
- Bessere Mitarbeitendenbindung & -zufriedenheit
- Gesundheitsförderung



Unser Weg: kommunizieren & beteiligen



Feedback & Wahrnehmung der Projektleitungen



Positive Effekte

Flacher
wahrgenommene
Hierarchien

Verbesserte
Arbeitsleistungen

Stärkung der
fachbereichsübergreifenden
Zusammenarbeit & Kommunikation

Sorgen/Ängste

Bedenken bezüglich der
Raumakustik, Angst vor
Lärmbelästigung

Verlust des Einzelbüros
oder des „festen
Arbeitsplatzes“

(sicherer) Stauraum für
persönliche Gegenstände &
Hygiene

Herausforderungen

Unterstützung des
Kulturwandels durch
Führungskräfte

Erprobung & Etablierung neuer
Kommunikationswege

Umgang mit „Verlust“
des festen
Arbeitsplatzes



Learnings auf Ebene Projektteam



KULTUR

- Neue Arbeitswelten sind **mehr als nur Büroräume**.
- **Alte Stolpersteine müssen überwunden** bzw. eine kulturelle Basis gelegt werden, um mit dem neuen Konzept starten zu können.

BETEILIGUNG

- Die Einführung Neuer Arbeitswelten bietet eine **große Chance ins Gespräch zu kommen**.
- **Beteiligung und Einbindung** der Mitarbeitenden stärken **Akzeptanz und Veränderungsbereitschaft**.

BEFÄHIGUNG

- **Digitalisierung und mobile Arbeit** sind **Grundvoraussetzungen** für die Umsetzung Neuer Arbeitswelten.
- Damit Zusammenarbeiten und Teambindung in Neuen Arbeitswelten funktioniert, benötigen die Fachbereiche **Unterstützung bei der Umsetzung von Methoden und Tools zur hybriden Teamarbeit**.

FÜHRUNG

- **Führungskräfte sind wichtige Multiplikatoren** für das Thema Neue Arbeitswelten.
- Sie benötigen **Unterstützung zur Bewältigung der Komplexität der Veränderung** (kulturell, technisch und organisatorisch)



Welche Veränderungen in Eurer Organisation haben Euch spürbar anders zusammenarbeiten lassen – und was hat das möglich gemacht?

Fishbowle

Welches Format war richtig gut und was ist gefloppt?

- Der Innenkreis diskutiert aktiv.
- Restliche Gruppe sitzt außen und hört nur zu.
- Ein Stuhl im Innenkreis ist frei.
- Wer aus dem Außenkreis etwas beitragen möchte, setzt sich auf den freien Stuhl.
- Eine Person aus dem Innenkreis muss aufstehen und in den Außenkreis wechseln.



symbolino - stock.adobe.com

Fishbowle

Diskussionsanreger

- Wie haben sich Meetings, Kommunikation oder Zusammenarbeit konkret verändert?
- Gab es ein neues Format oder Tool, das überraschend gut funktioniert hat – oder gar nicht?
- Welche Rolle spielte Führung bei den Veränderungen? Was hat geholfen oder gehemmt?
- Wie wurden Entscheidungen getroffen – und vom wem?
- Welche Experimente habt ihr gemacht - was davon wurde übernommen, was wieder verworfen?
- Wie wurden alle mitgenommen – oder eben nicht?
- Gab es Widerstände? Wenn ja: wie seid ihr damit umgegangen?



symbolino - stock.adobe.com

Auf **Veränderung** zu
hoffen, ohne **selbst etwas**
dafür zu **tun**, ist wie am
Bahnhof zu stehen
und auf ein Schiff
zu warten.

A. Einstein



Team Change Management

Amt für Innovation und Zentrale Services

change.verwaltung@stadt-duisburg.de