



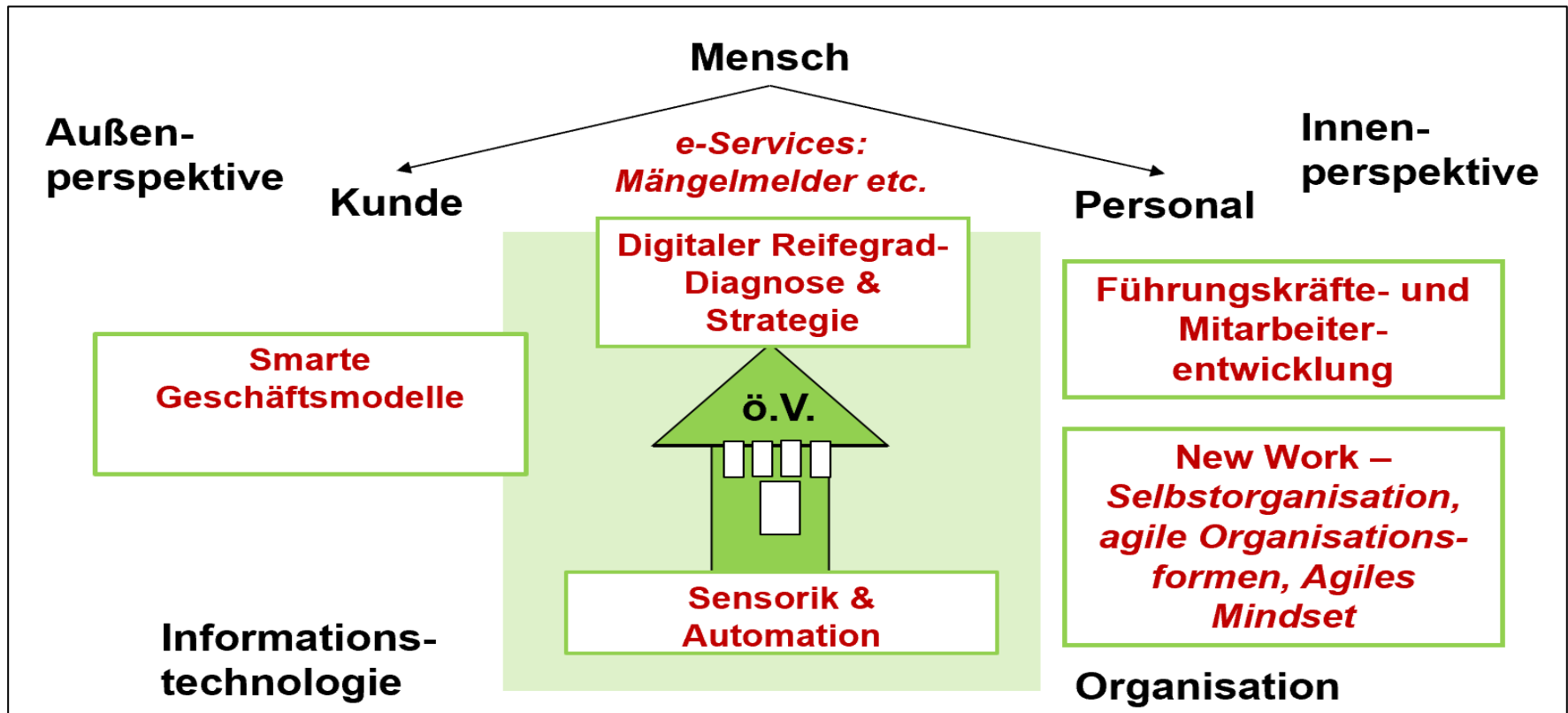
Auf dem Weg zur smarten Organisation Startup – Bauhof

19. bundesweiter eGovernment-Wettbewerb

Stefan Kraus, Amt für Technik, Umwelt, Grün, Stadt Herrenberg
Prof. Dr. Claudia Schneider, Hochschule Ludwigsburg

Unsere Philosophie: Integrierte Organisationsentwicklung

Smarte Geschäftsmodelle brauchen smarte Prozesse mit zielführenden Technologien. Diese werden von smarten Menschen gestaltet. Smarte Menschen arbeiten am besten in Strukturen, die ihnen Partizipation und Selbstbestimmung, Verantwortung und Kreativität ermöglichen.



Schritt I (2017/2018): Beispiel eService Mängelmanagement

Ist-Analyse

Vor Prozessbeginn

- Information für den Bürger: Wo soll er den Mangel melden?
- Motivation: Lohnt sich das Melden für mich als Bürger/in?

Im Prozess

- Keine zentrale Anlaufstelle
- Unklare Zuständigkeitsregelung intern, damit
- erschwerte interne Kooperation
- Fehlende zeitnahe Rückmeldung zu Bearbeitungsstand / -ende

Nach innen:



Optimierte Geschäftsprozesse

Klare Zuständigkeiten



Nach außen: e-Service

Zentrale Anlaufstelle für Mängelmeldung auf allen Kanälen!

Unterstützt durch

- die Mängelmelder-App
- den telefonischen Chatbot
- ein Online-Ticket-System

mit automatischer Rückmeldung bei Mängelbehebung!



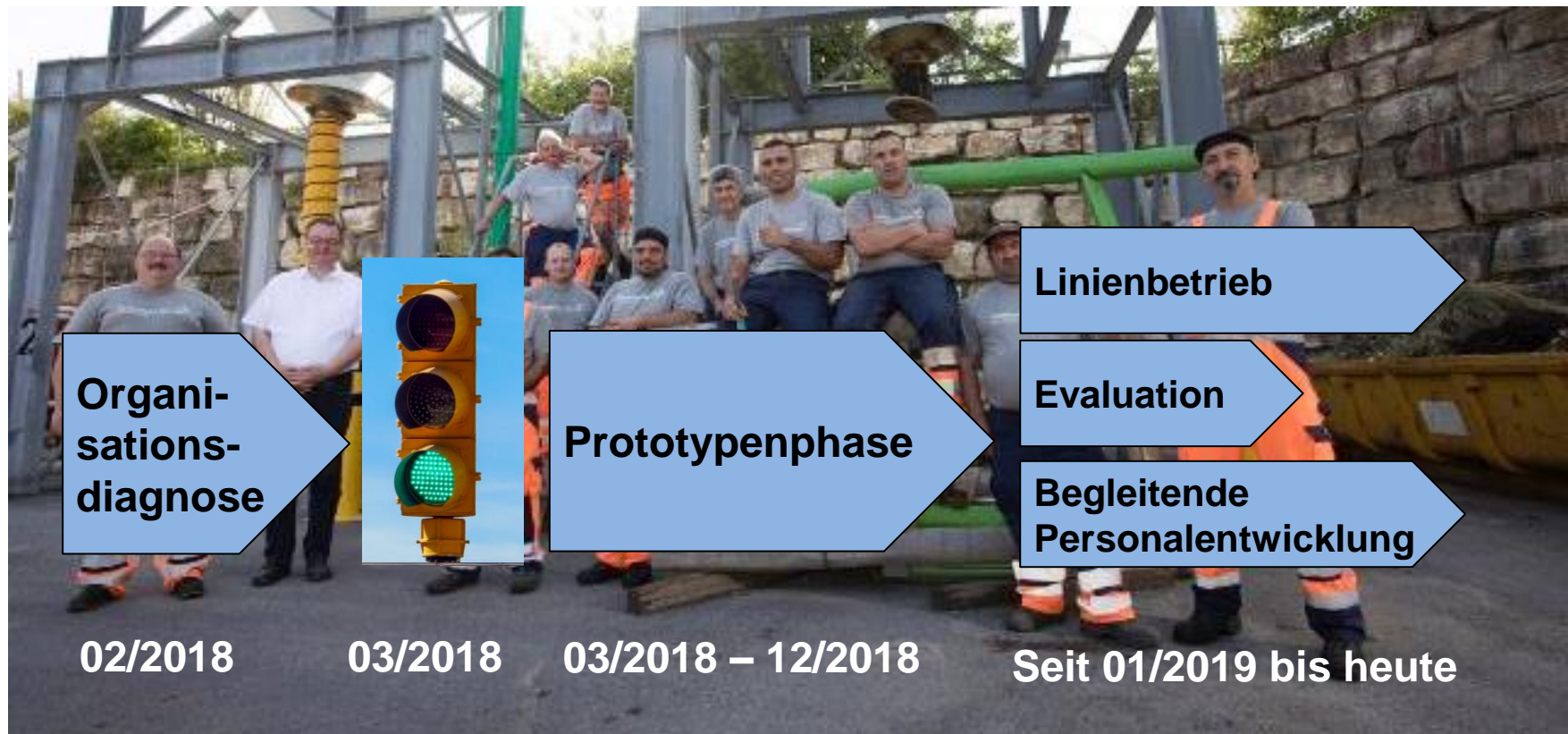
Schritt II (2018/2019): Selbstorganisation im Bauhof

Weg von: „Ich Chef, Du nix!“ „Ich sagen, Du machen!“
Hin zu: „Meine Verantwortung, mein Erfolg!“

Was	Wozu
Kreative Potenziale in den Mitarbeitern wecken	Effektivere und effizientere Prozesse gestalten, mehr Bürgernähe erreichen
Verteilte Führung/ Selbstorganisation etablieren	Arbeitsklima und Motivation verbessern
Übernahme von anspruchsvolleren Aufgaben ermöglichen, Personalentwicklung selbstverständlich machen	Den Bauhof als Karriereperspektive etablieren
Moderne Formen der kollegialen Leistungsbewertung etablieren (New Pay)	Entgeltperspektiven auch in niedrigen Entgeltgruppen ermöglichen, die der öffentliche Dienst sonst nicht bieten kann
Die positive Außenwahrnehmung des Bauhofs steigern, Mitarbeiter werden zu Botschaftern	Arbeitgeberattraktivität erhöhen, Mitarbeiterbindung steigern – insbesondere bei technischen Fachkräften

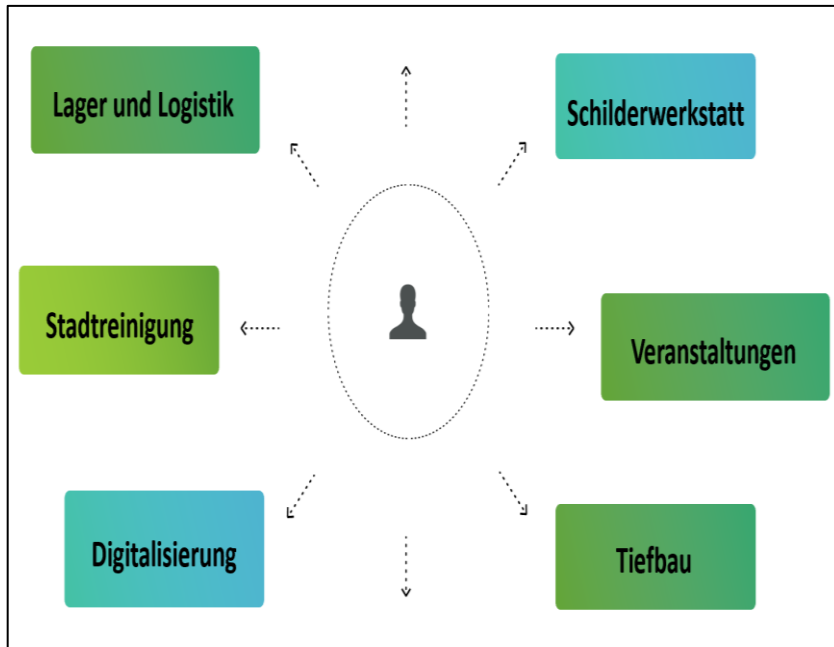
Schritt II (2018/2019): Selbstorganisation im Bauhof

Unser gemeinsamer Weg aus der alten in die neue Welt

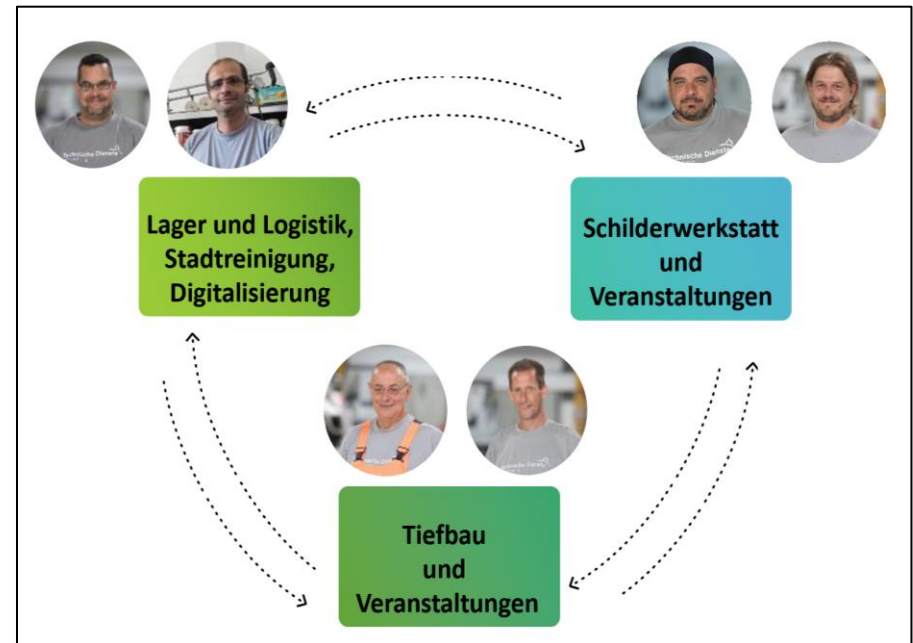


Schritt II (2018/2019): Selbstorganisation im Bauhof

Vorher Meister verteilt alle Aufgaben

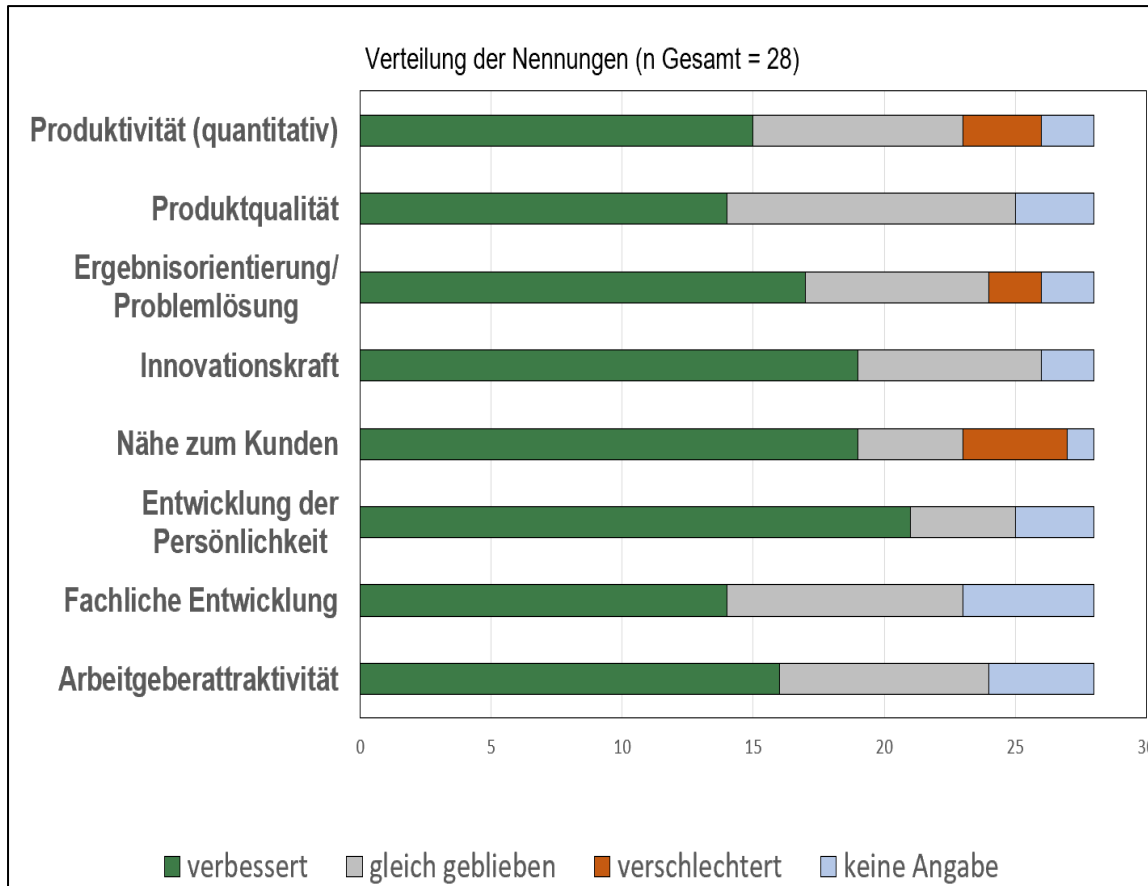


Nachher Selbstorganisation im Team



Schritt II (2018/2019): Selbstorganisation im Bauhof

Und die Effekte?



Ohne Meister geht es auch

<https://www.youtube.com/watch?v=k-gi4ZD50Hs>



Schritt III (2019/2023): Wir ziehen Kreise



- Welche agile Organisationsform passt zur aktuellen Selbstorganisationsreife von TUG insgesamt (**hybride Organisation**)?
- Wie kann man die Selbstorganisationsreife von TUG insgesamt weiter entwickeln (**differentielle Personalentwicklung statt „one fits all“**)?
- Wie kann man die Geschäftsprozesse von TUG insgesamt von Ende zu Ende digitalisieren (**Ämtergrenzen überwinden, Geschäftsmodelle neu denken**)?

<https://www.flickr.com/photos/surfaces/2225980487/>

Wenn Sie an uns dran bleiben möchten

Startup Bauhof BLOG: <https://tug-herrenberg.de/>



essentials

Claudia Schneider · Birgit Schenk
Stefan Kraus

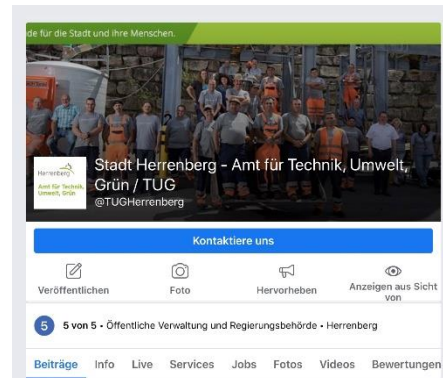
Start-Up Städtischer Bauhof

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

 Springer Gabler



Startup Bauhof Facebook:



Startup Bauhof Twitter:

