

IAW - Netzwerk für bessere Rechtssetzung und Bürokratieabbau

Mindset Shift | Wie lässt sich die Transformation der inneren Haltung erreichen?

A close-up photograph of a white, humanoid robot. The robot's right hand is raised, and its legs are visible at the bottom of the frame. The robot is standing on a wooden pallet. A dark blue horizontal bar is overlaid across the middle of the image, containing the text 'Die Digitalisierung der Verwaltung...'. A vertical orange bar is on the left side of the image.

Die Digitalisierung der Verwaltung...

...noch nicht ganz am Ziel...

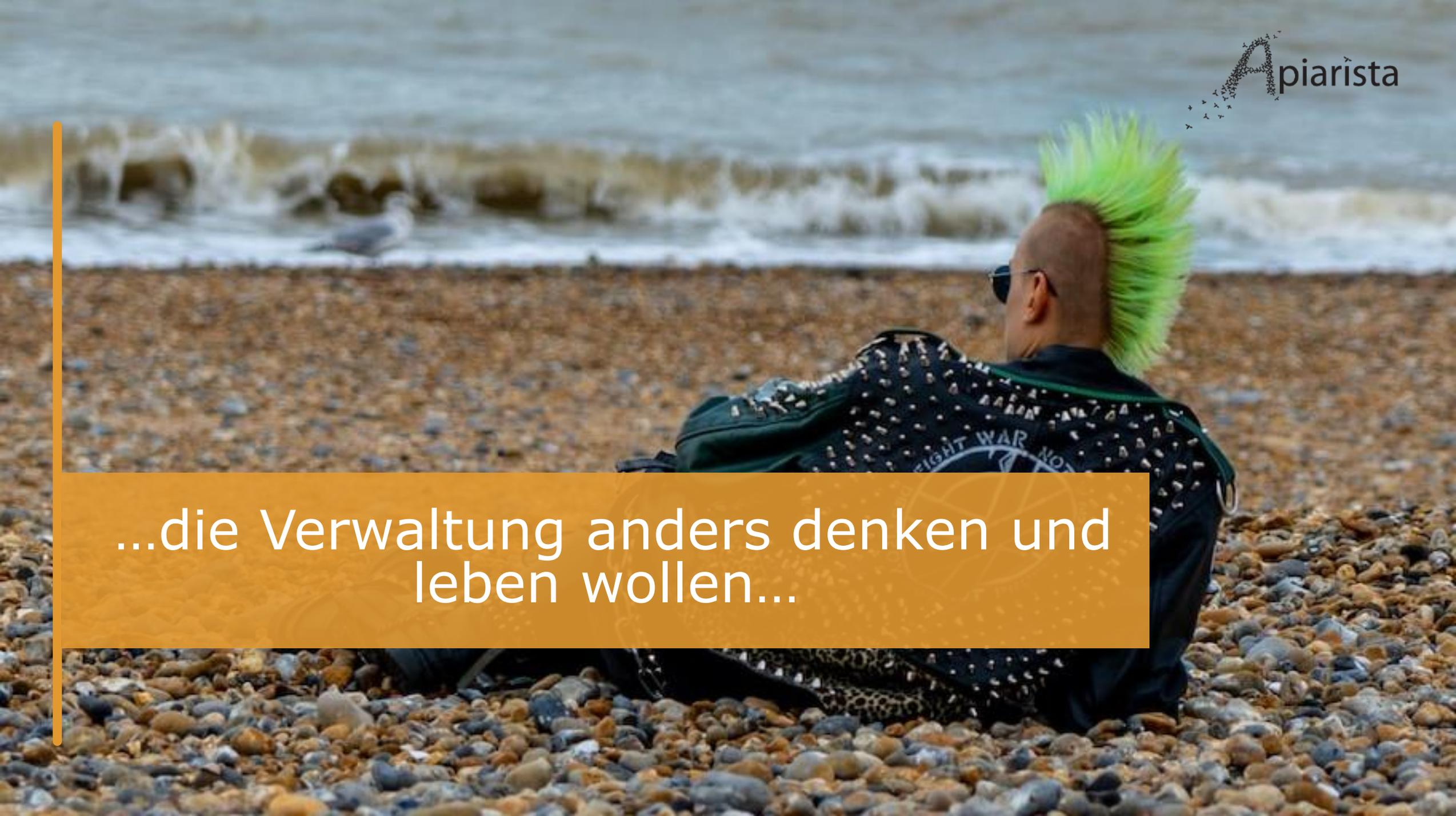
Bisher eher ein punktuelles
Bearbeiten von Symptomen...

Es fehlt die echte Veränderung!



Dafür braucht es die Menschen die
Veränderung und neue Wege gehen wollen...



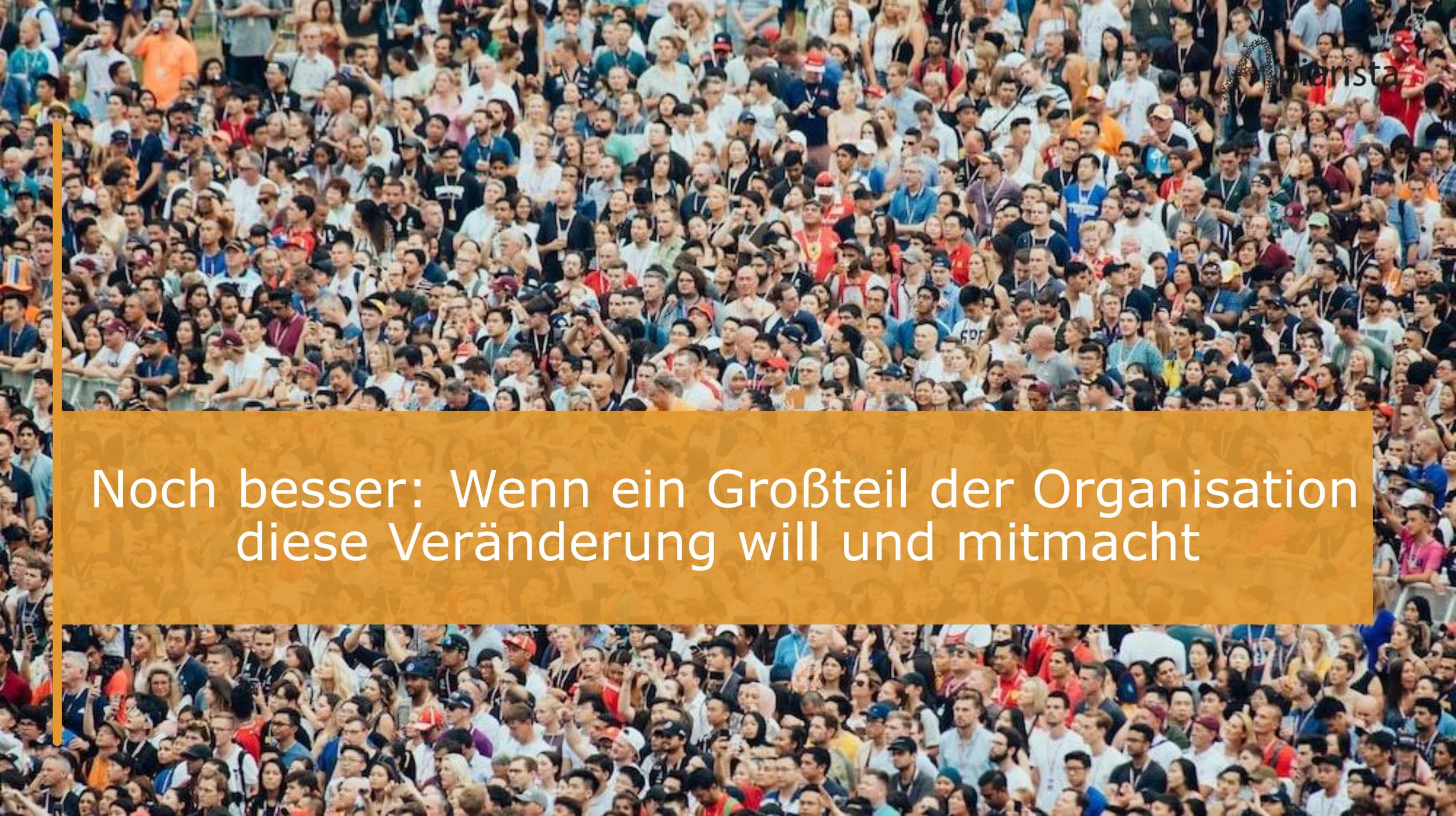


...die Verwaltung anders denken und leben wollen...

...die sich auf neue Arbeitsweisen und
Technologien einlassen wollen...

Einzelne Macher:innen gibt es in jeder
Organisation!





Noch besser: Wenn ein Großteil der Organisation diese Veränderung will und mitmacht

Offenheit für Veränderung in der Verwaltung - wie kommen wir da hin?



A young boy with light brown hair, wearing a pink shirt and a grey vest, is holding an open book. He has a wide-eyed, open-mouthed expression of surprise or awe. The background is dark.

Na klar! – Wir brauchen
einfach ein neues Mindset!

**Transformations-
gestaltung**



**Innovative Methoden
und Tools**



**Ap
piarista**



**Fokus auf Individuen
der Organisation**

**Organisations-
entwicklung**



Was ist ein „Mindset“?

...bezeichnet eine vorherrschende Persönlichkeitseigenschaft im Sinne eines **Denk und Verhaltensmusters** einer Person oder sozialen Gruppe (z. B. einer Bevölkerungs- oder Berufsgruppe).

A top-down view of a person's feet standing on a white digital scale. The scale has a black display screen in the center. The person is standing on a light-colored tiled floor. A dark grey banner with white text is overlaid across the middle of the image. A vertical orange line is on the left side of the image.

Wie schnell lassen sich Verhaltens- und Denkweisen ändern?

Wir haben uns ja daran gewöhnt...

The background of the slide is a photograph of a wide, stone staircase leading up to a wall of large, light-colored stone blocks. A small child is standing on the right side of the stairs, looking down. The scene is brightly lit, with shadows cast across the steps.

Der erste Schritt der Veränderung ist oft
der Schwerste



Wir brauchen Erfolgserlebnisse!



Wir brauchen spürbare Effekte!

Und am besten macht es Spaß –
dann halten wir durch!



Und wenn man das mit anderen zusammen macht... dann wird es noch leichter!

The background is a low-angle, upward-looking photograph of a courtyard in a historic building. The architecture is Gothic, with stone walls, arched windows, and a prominent spire in the distance. The sun is shining brightly from the right, creating a lens flare effect. A dark blue semi-transparent banner is overlaid across the middle of the image, containing the title text. A vertical orange bar is on the left edge.

Wie läuft das in Organisationen?

Typisches Vorgehen: Ansage von oben



The background of the slide is a photograph of a classroom. It shows several rows of dark brown wooden desks with attached black metal storage bins underneath. Light-colored wooden chairs are tucked under the desks. In the foreground, an open book with colorful illustrations is lying on a desk. The room is brightly lit, likely from windows out of frame. A semi-transparent dark grey horizontal bar is overlaid across the middle of the image, containing the text 'Typisches Vorgehen: Schulung'. A thin vertical orange line is positioned on the left side of the image.

Typisches Vorgehen: Schulung

A photograph of a room with several brightly colored chairs (red, yellow, black, blue) arranged around a table. The chairs are simple, modern designs. The room has a light-colored wall and a dark baseboard.

Typisches Vorgehen: Werteworkshop

Effekt: Meist kaum spürbar und Irritation bei den Beteiligten



Widerstände und Ängste werden meist „versehentlich“ forciert



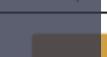
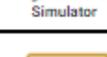
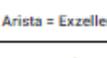
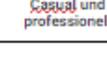
Das Ende der Idee Mindset Change...





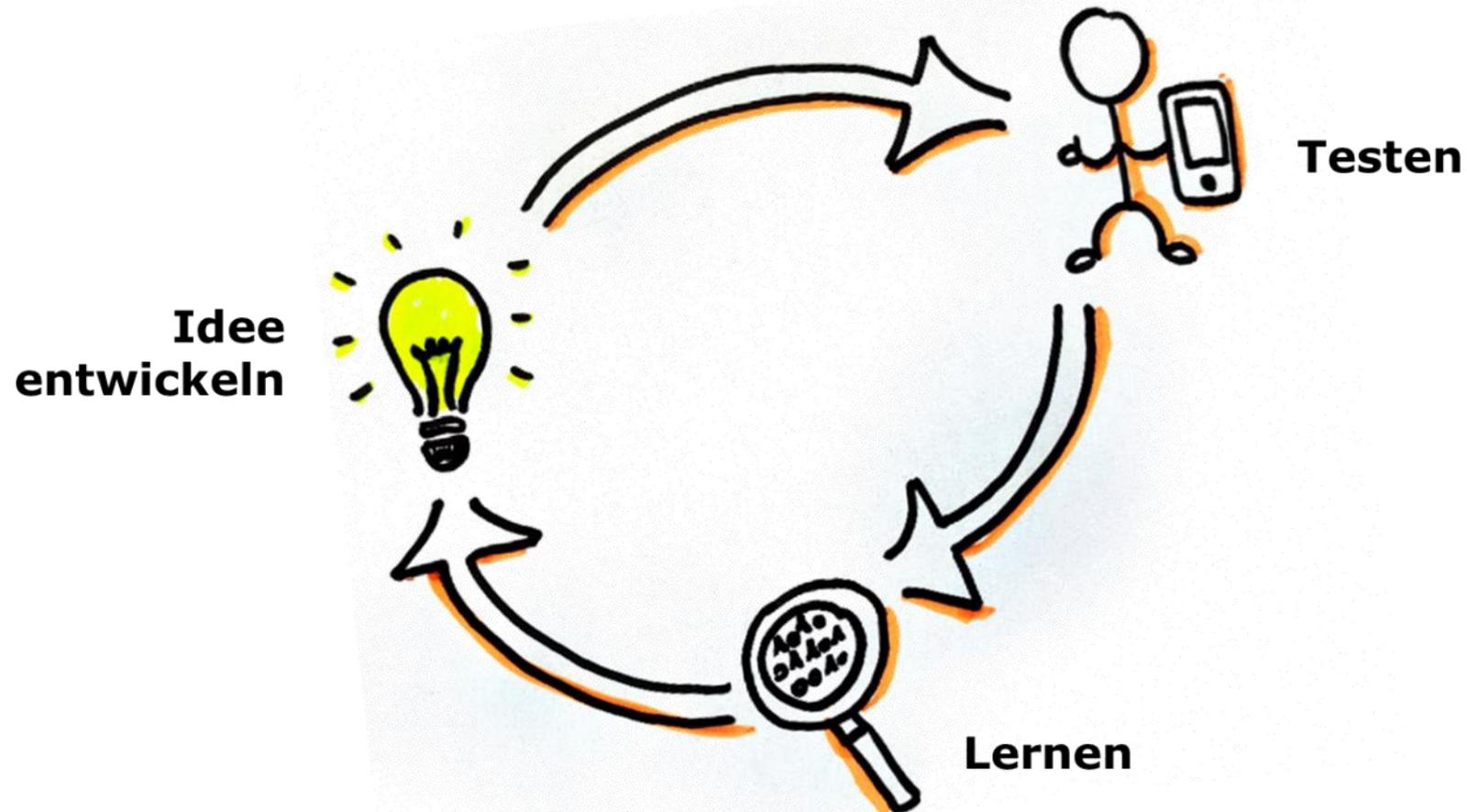


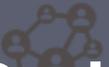
Es braucht die richtige Playlist für die Organisation!

 Agile Praktiken	 Agile Verwaltung	 Kommunikation	 Geschützter Raum	 Beteiligung	 Gemeinsamer Rhythmus	 Synergien schaffen	 Achtsamkeit	 Projekte gut aufsetzen	 Pragmatisch	 Künstliche Intelligenz	 Kreativ
 Vernetzen	 Transformation	 Beteiligte stärken	 Visualisieren	 Führungsrahmen schaffen	 Machen statt reden	 Workshop-Moderation	 Sicherheit durch Erfahrung	 Effiziente Meetings	 Flexibler Methodeneinsatz	 Crossfunktionale Teams	 Bewegung erzeugen
 Kundenzentrierung	 Klare Zielsetzung	 Es gibt immer einen nächsten Schritt	 Timeboxing	 Digitalisierung	 Scrum	 Ruhe ausstrahlen	 Ergebnis-Review	 Reflexion	 Commitment	 Moderne Führungskompetenz	 Newsletter
 Lernen durch Ausprobieren	 Zukunftsfähige Organisation	 Informieren	 Agiles Arbeiten mit Whiteboard	 Wertschätzung	 Blick von außen	 Neue Wege gehen	 Vorträge und Impulse	 Partnerschaft	 Stabilität geben	 Vorträge und Impulse	 Engagiert
 Kanban	 Kunden glänzen lassen	 Sprache als Brücke	 Innovationen	 Leichtigkeit vermitteln	 Werkzeuge an die Hand geben	 Lifebalance	 Erste Schritte hin zur Agilität	 Kontinuierlich dranbleiben	 Spaß haben	 Feedback geben	 Design Thinking
 Mokka Challenge	 Loben	 Lernreise gestalten	 Altes Loslassen	 Neue Sichtweisen	 Design Sprint	 Organisations-Simulator	 Visuelle Tools	 Apiarista Honig	 Bestehendes hinterfragen	 Führungskräfte-Coaching	 Gemeinsame Identität
 Apis = Honigbiene	 Inspirierende Ziele	 Freiwilligkeit	 Fachtrainings	 Arista = Exzellent	 Arbeiten mit Humor	 Storytelling	 Anreizsysteme verändern	 Casual und professionell	 Visionen entwickeln	 Erfolge feiern	 Retrospektiven
 Begeisterte finden	 Experimente durchführen	 Entscheidungen treffen	 Coaching	 Agile Häppchen	 Zyklisches Arbeiten	 Führungskräfte-Training	 Ökosysteme	 Konfliktmanagement	 Maßgeschneiderte Lösungen	 Open Space	 Mitarbeitende befähigen

Transformationsbaukasten: Die passende Kombination definieren

Herausfinden durch agiles Prinzip „Testen und Lernen“



 Agile Praktiken	 Agile Verwaltung	 Kommunikation	 Geschützter Raum	 Beteiligung	 Gemeinsamer Rhythmus	 Synergien schaffen	 Achtsamkeit	 Projekte gut aufsetzen	 Pragmatisch	 Künstlerische Intelligenz	 Kreativ		
 Vernetzung	 Stärkung	 Macht stärken	 Denken fördern	 Richtlinien	 Mitarbeiter motivieren	 Kollaboration	 Sicherheit durch Erfahrung	 Effiziente Meetings	 Flexibler Methodeneinsatz	 Crossfunktionale Teams	 Bewegung erzeugen		
 Kundenzentrierung	 Klare Zielsetzung	 Es gibt immer einen nächsten Schritt	 Timeboxing	 Digitalisierung	 Scrum	 Ruhe ausstrahlen	 Ergebnis-Review	 Reflexion	 Moderne Kompetenz	 Newsletter			
 Lernen durch Ausprobieren	 Zukunftsfähige Organisation	 Informieren	 Agiles Arbeiten mit Whiteboards	 Wertschätzung	 Blick „von außen“	 Neue Wege gehen	 Vorträge und Impulse	 Partnerschaften	 Stabilität geben	 Vorträge und Impulse	 Engagiert		
 Kanban	 Kunden glänzen lassen	 Sprache als Brücke	 Innovationen	Ebenenübergreifendes und partizipatives Vorgehen			 Leichtes	 Weniger	 Erste Schritte	 Kleinwichtig	 Spaß haben	 Feedback geben	 Design Thinking
 Mokka Challenge	 Loben	 Lernreise gestalten	 Altes Loslassen	 Neue Sichtweisen	 Design Sprint	 Organisations-Simulator	 Visuelle Tools	 Apiarista Honig	 Bestehendes hinterfragen	 Führungskräfte-Coaching	 Gemeinsame Identität		
 Apis = Honigwabe	 Ziele	 Freiwilligkeit	 Teamworkings	 Arista = Exzellenz	 Arbeiten mit Humor	 Storytelling	 Anreizsysteme verändern	 Casual und professionell	 Visionen entwickeln	 Erfolge feiern	 Retrospektiven		
 Begeisterte finden	 Experimente durchführen	 Entscheidungen treffen	 Coaching	 Agile Häppchen	 Zyklisches Arbeiten	 Führungskräfte-Training	 Ökosysteme	 Konfliktmanagement	 Maßgeschneiderte Lösungen	 Open Space	 Mitarbeitende befähigen		

Beispiele aus der Praxis

Mehrdimensionales Vorgehen

Ebenenübergreifendes und partizipatives Vorgehen

Einfach und niederschwellig starten

Einfach und niederschwellig starten

Einfach und niederschwellig starten

Agile Häppchen - Appetit für agiles Arbeiten anregen

Praxisrelevanz

Freiwilligkeit

Ausprobieren

max. 2,5h Dauer

Interaktivität

Spaß + Humor

TEILNEHMER

DATUM UND DAUER

1. THEMEN SAMMELN

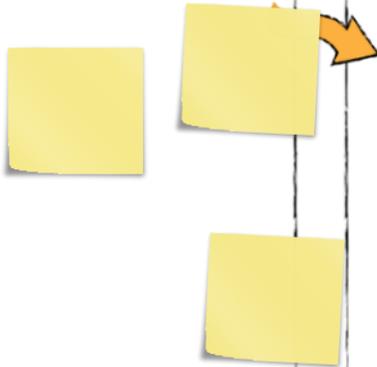
2. THEMEN + RANGFOLGE FESTLEGEN

3. ZEIT JE THEMA DEFINIEREN

4. ERGEBNISSE (INKL. BESCHLÜSSE) FESTHALTEN

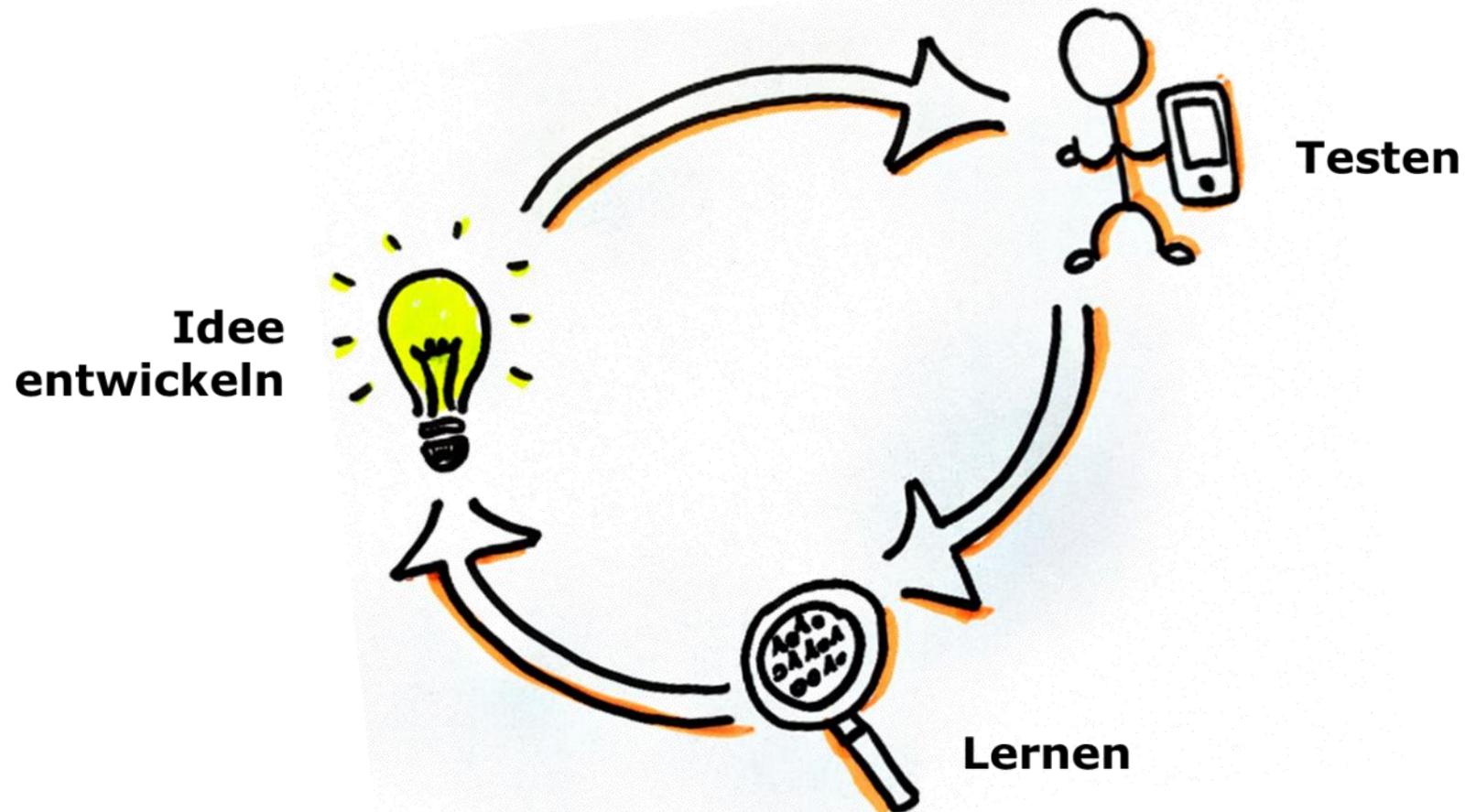


Etwas Praktisches zum Ausprobieren –
und spürbarem Effekt!



NÄCHSTER TERMIN

Auch hier wurde mit dem Ansatz
„Testen und Lernen“ entwickelt



Einfach und niederschwellig starten

Die Effekte



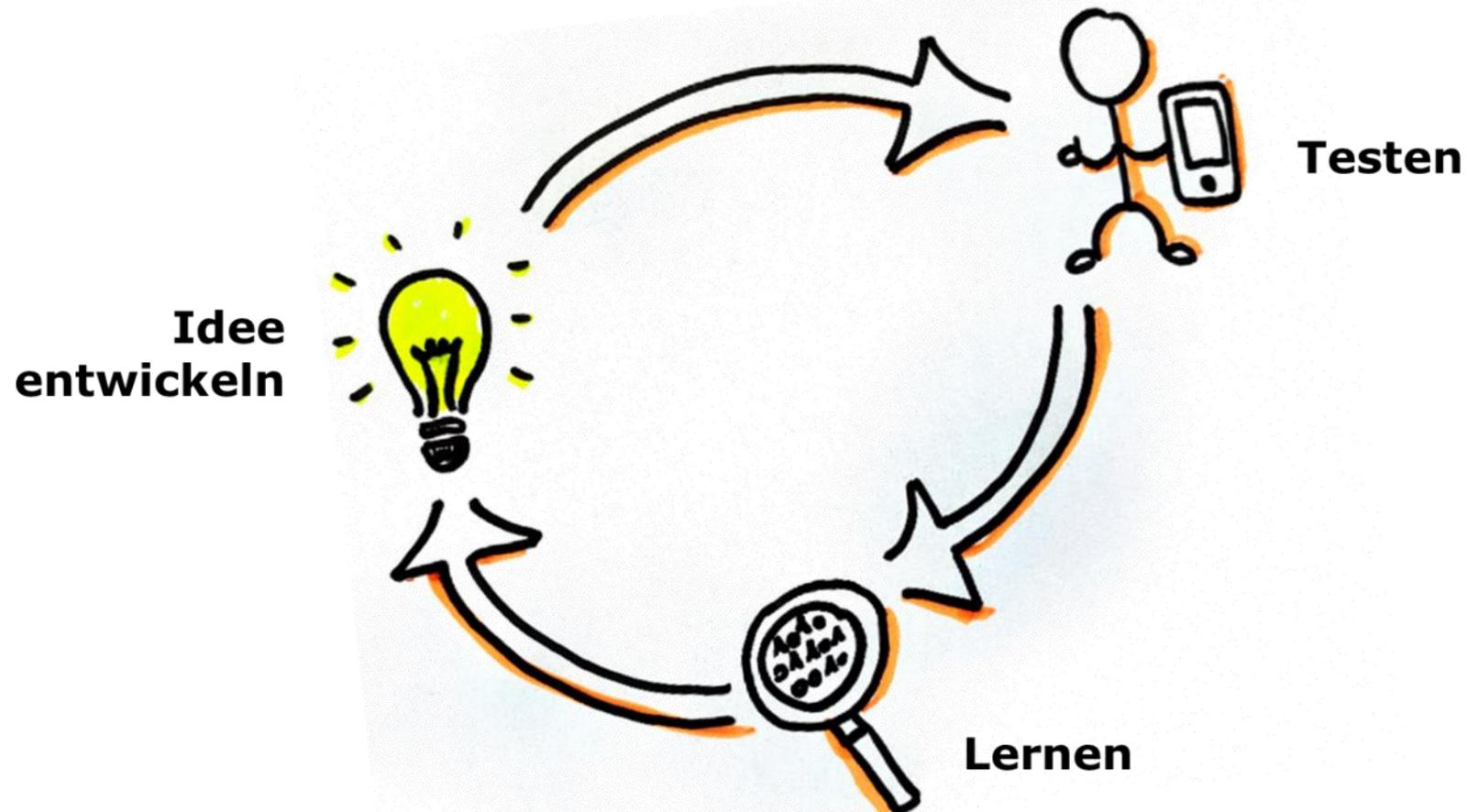
Interesse und positive Haltung
zu neuen Methoden geschaffen

Mitarbeiter:innen überführen
direkt in die Praxis

Mitarbeiter:innen entwickeln für
sich weiter

Ebenenübergreifendes und
partizipatives Vorgehen

Kulturprozess in Zyklen umsetzen - Testen und Lernen als Grundprinzip



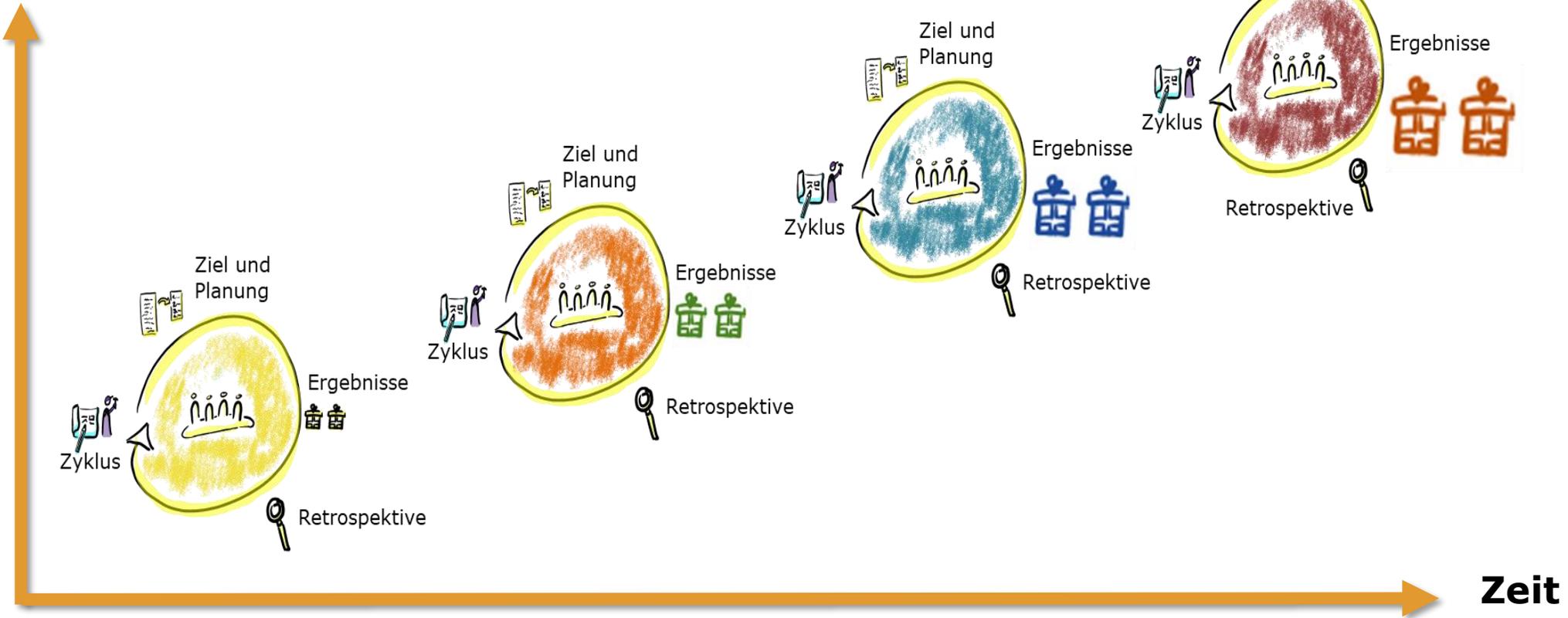
Ebenenübergreifendes und partizipatives Vorgehen



Kulturprozess in Zyklen umsetzen

- Design Sprints für Kulturmaßnahmen inkl. Feedbacks
- Open Spaces inkl. Votings
- Konkretisierung Leitbild
- Reflexion der Unternehmenswerte
- Teamworkshops Schnittstellen + Zusammenarbeit
- Workshops für Schmerzthemen (u.a. Feedback und Priorisierung)
- Coaching Kulturteam

Akzeptanz für Veränderung



Ebenenübergreifendes und partizipatives Vorgehen

Die Effekte



Skepsis wird durch sichtbare Effekte abgebaut

Engagement und Offenheit für den Prozess nimmt zu

Kulturveränderungen beeinflussen Projektgeschäft und den Umgang damit

Weisheiten to go

Spürbare Effekte ermöglichen – kleiner anfangen + Bewegung erzeugen

Führungskräfte dürfen auch lernen und mitmachen

Partizipation in „nicht-esotherisch“ mit greifbaren Ergebnissen

Mindset ist nicht von heute auf morgen geändert

Mehrdimensionales Vorgehen, damit unterschiedliche Bedürfnisse adressiert werden können

Jede Organisation hat einen eigenen Rhythmus und einen anderen Startpunkt

Baukasten für die agile Transformation

BEE Modern. BEE Agile. BEE Innovative.

powered by



Methodensuche Meetings Einstieg Workshops Einstieg Moderation Einstieg

ALLE MEETING MODERATION TOOL TRANSFORMATION WORKSHOP

<p>Agile Happchen</p>	<p>Agile Plan</p>	<p>Aktive Teilnahme</p>	<p>Brain Writing</p>
<p>Check-in Bilder</p>	<p>Dot Voting</p>	<p>Fishbowl Diskussion</p>	<p>Kraft der Laborkarte</p>
<p>Kultur entwickeln</p>	<p>Lean Coffee</p>	<p>Meeting Board</p>	<p>Meeting strukturieren</p>

Baukasten to go



www.digitaleverwaltung.org





S₁ H₄ I₁ F₄ T₁
H₄ A₁ P₃ P₃ E₁ N₁ S₁





Wir gestalten Zukunft.



Nicole Röttger

Geschäftsführerin

Kontaktdaten:

✉ n.roettger@apiarista.de

☎ +49 (0) 176 8486 6012



Tal Uscher

Geschäftsführer

Kontaktdaten:

✉ t.uscher@apiarista.de

☎ +49 (0) 163 558 3009