

Meine Eindrücke vom Creative Bureaucracy Festival



mio

Organisationen für die Menschen besser machen

Modernisierungsagenda als der Rahmen für Staatsmodernisierung

Föderale Modernisierungsagenda (Bund + Länder, Dezember 2025), 5 Leitthemen:

- Weniger Bürokratie
- Schnellere Verfahren
- Effiziente, resiliente und leistungsfähige staatliche Strukturen
- Digitale Verfahren
- Bessere Rechtsetzung

Modernisierungsagenda Bund (Oktober 2025), 5 Handlungsfelder:

- Bürokratieabbau
- Bessere Rechtsetzung
- Bürger- und unternehmenszentrierter Service
- Zukunftsgerichtete Personalentwicklung und strategisches Personalmanagement
- Effiziente Bundesverwaltung

mio

Organisationen für die Menschen besser machen

Führungskräfteentwicklung als Schlüssel zur Transformation



Alte Rollenbilder (formale Positionen, bürokratische Kästchen) bremsen



Kulturanalyse in der DRV: Führung in der Verwaltung ist stark fachlich geprägt
Mitarbeitende erwarten diese fachliche Exzellenz auch.



Transformation braucht andere
Führungsqualitäten



Gefragt sind bereichsübergreifendes Denken,
flexible Rollen



Führung als eigene Fachdisziplin

mio

Organisationen für die Menschen besser machen

Projektbeispiel aus den nominierten Best-Practices

CREATIVE
BUREAUCRACY
FESTIVAL



CREATIVE
BUREAUCRACY
TOWNHALL
SAXONY

Partizipative Organisationsentwicklung einer Abteilung

Neue Abteilungsleitung stellt Prozesse u. Strukturen auf den Prüfstand. Gestartet wurde ein umfassender OE-Prozess mit allen rund 70 Mitarbeiter der Abteilung, ein Projektmanagement-Team (3 Mitarbeiter der Abteilung) begleitet den Prozess methodisch und inhaltlich. Auf Basis einer Umfrage und eines Workshops mit allen MA bearbeiten 9 selbstorganisierte Projektgruppen die eingebrachten Vorschläge; Ziel: konkrete Umsetzungsempfehlung für Abteilungsleiter

Für welches Problem wurde durch das Projekt eine Lösung entwickelt?

Aufgrund des breiten OE-Ansatzes kann mehreren Herausforderungen begegnet werden: • ineffiziente Verwaltungsabläufe werden identifiziert und folgend optimiert • Strukturen folgen strategischen Schwerpunkten und den Prozessen, nicht umgekehrt: keine ad hoc Umstrukturierungsentscheidungen, ohne vorherige Prozessbetrachtung • oft praktizierte alleinige Führungsentscheidung wird durch Mitarbeiterbeteiligung ersetzt • teilweise verloren gegangene Eigenverantwortung und Selbstwirksamkeit wird aktiviert • raus aus den Referats-Silos – verengte Perspektiven werden geweitet • referatsübergreifender Teamgeist wächst, MA begeben sich aus ihren Referatsgrenzen heraus • oft fehlender Akzeptanz und Transparenz bei Umstrukturierungsentscheidungen wird durch Beteiligung vorgebeugt.

Das Projekt wird/wurde in Zusammenarbeit/Kooperation mit folgenden Beteiligten umgesetzt:

Es sind alle MA der Abteilung eingeladen teilzunehmen, rund 70-80% beteiligen sich zu verschiedenen Phasen aktiv, die Umfrage zum Auftakt hatte eine überdurchschnittliche Rücklaufquote. Abteilungsweite Workshops sind dienstliche Veranstaltungen, so dass alle den Freiraum zur Teilnahme haben. In den 9 Projektgruppen arbeiten 30 MA aktiv und selbstorganisiert an konkreten Umsetzungsvorschlägen mit.

Mehr zu den Projekten, die im Rahmen unseres Open Calls eingereicht wurden finden Sie unter www.creative-bureaucracy-saxony.de/projekte sowie unter diesem QR Code:



Innovative
Hochschule

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt



Gemeinsame
Wissenschaftskonferenz
GWK

Projektbeispiel aus den nominierten Best-Practices

CREATIVE
BUREAUCRACY
FESTIVAL



CREATIVE
BUREAUCRACY
TOWNHALL
SAXONY

Community of Practice - KI & Verwaltung

Die Digitalagentur Sachsen etabliert eine „Community of Practice“, um KI in der sächsischen Verwaltung voranzutreiben. Das Netzwerk verbindet Beschäftigte behördenübergreifend zum Austausch von Best-Practices und Expertenwissen. Ziel ist es, Doppelentwicklungen zu vermeiden, Kompetenzen zu stärken und die Implementierung von KI-Lösungen durch kollektiven Erfahrungsaustausch zu beschleunigen.

Für welches Problem wurde durch das Projekt eine Lösung entwickelt?

Generative Künstliche Intelligenz (KI) ist ein Schlüsselement der modernen Verwaltungsarbeit, wird jedoch derzeit oft nur punktuell, unsystematisch und prototypisch eingesetzt. Trotz des hohen Interesses vieler der ca. 220.000 Beschäftigten im sächsischen öffentlichen Dienst fehlen flächendeckende Erfahrungswerte und fundierte Kompetenzen. Das zentrale Problem ist das Fehlen eines regelmäßigen, konstruktiven Austauschs über verfügbare Tools, Infrastrukturen sowie rechtliche und regulatorische Rahmenbedingungen. Die hohe Komplexität von Daten, Modellen und Anwendungsumgebungen führt ohne Vernetzung dazu, dass Potenziale ungenutzt bleiben oder ineffiziente Insellösungen entstehen, obwohl demografische und finanzielle Zwänge den KI-Einsatz eigentlich notwendig machen.

Das Projekt wird/wurde in Zusammenarbeit/Kooperation mit folgenden Beteiligten umgesetzt:

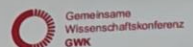
Digitalagentur Sachsen (DiAS), nachgeordneter Bereich des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz

Mehr zu den Projekten, die im Rahmen unseres Open Calls eingereicht wurden finden Sie unter www.creative-bureaucracy-saxony.de/projekte sowie unter diesem QR Code:



Innovative
Hochschule

Gefördert durch:



Projektbeispiel aus den nominierten Best-Practices

CREATIVE
BUREAUCRACY
FESTIVAL



CREATIVE
BUREAUCRA
TOWNHALL
SAXONY

Verwaltungslunch im Landratsamt Görlitz

Es handelt sich um ein vernetzendes, informelles Mittagspausenformat, dass die Mitarbeitenden der Landkreisverwaltung ämterübergreifend zusammenbringt. Nach einer freiwilligen Anmeldung (via Beteiligungsportal des Freistaates Sachsen) werden 3er-Gruppen zufällig generiert und die Teilnehmenden eingeladen, sich selbstorganisiert zu einer gemeinsamen Mittagspause (Freizeit) zu treffen.

Für welches Problem wurde durch das Projekt eine Lösung entwickelt?

Das Projekt soll einen Beitrag zur Stärkung der Unternehmenskultur im Landratsamt Görlitz leisten und sich langfristig positiv auf die Mitarbeitendenzufriedenheit und die Attraktivität des Arbeitgebenden auswirken. Durch Rituale wie ein gemeinsames Mittagessen kann ein Gefühl von Zusammengehörigkeit vermittelt und dadurch die Mitarbeitendenbindung erhöht werden. Darüber hinaus bieten gemeinsame Mittagspausen eine Vielzahl weiterer Vorteile, welche sowohl das Arbeitsklima als auch die Produktivität steigern können: 1. Stärkung des \“WIRs\“ 2. Verbesserung der Kommunikation 3. Stressabbau und Steigerung des Wohlbefindens 4. Kreativität und Innovation 5. Unterstützung des Onboardings

Das Projekt wird/wurde in Zusammenarbeit/Kooperation mit folgenden Beteiligten umgesetzt:

Das Projekt wurde von den Mitarbeitenden der Landkreisverwaltung selbst entwickelt und organisiert. Der Impuls bzw. Bedarf für eine niederschwellige Vernetzung entsprang einer Workshopreihe, die in Kooperation mit der HSF Meißen (Verbundprojekt 4transfer) im Landratsamt regelmäßig durchgeführt wird.

Mehr zu den Projekten, die im Rahmen unseres Open Calls eingereicht wurden finden Sie unter www.creative-bureaucracy-saxony.de/projekte sowie unter diesem QR Code:



Innovative
Hochschule

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt



Gemeinsame
Wissenschaftskonferenz
GWK

Meine Beiträge zur Verwaltungstransformation

- ✓ **Führungskräfte-
entwicklung, Förderung
eines kooperativen und
agilen Führungsstils**
- ✓ **Beteiligungsprozesse
und Co-Creation**
- ✓ **Einführung agiler
Steuerungslogik auf Basis
des Adaptive Roadmap
Canvas und OKRs**

mio

Organisationen für die Menschen besser machen