

Herzlich Willkommen



LAköV
Kaffeepause & Lernen
am 11.04.2025 13:00 - 14:00 Uhr

Mit New Work in die
Verwaltung der Zukunft:
New Work einführen -
Gesundheit sichern -
Erfahrungen aus dem MIK

Wo?
Online in BigBlueButton!

Schön, dass Sie dabei sind!

Mit New Work in die Verwaltung der Zukunft:

New Work einführen – Gesundheit sichern:
Erfahrungen aus dem MIK



Vortrag im Rahmen der „LAKöV Kaffeepause und Lernen“, 11.04.2025

Agenda:

1. New Work im MIK

- Was verbinden wir mit New Work?
- Warum beschäftigen wir uns mit New Work?
- Desksharing im MIK
- Wissenschaftliche Evaluation des Desksharing-Pilotprojektes durch das Deutsche Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung (FÖV)

2. Unterstützungsmaßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

- Teamkommunikation
- Hybride Führung
- Bewegungsförderung
- Weitere BGM-Maßnahmen im MIK: Psychische Gesundheit, Teamzusammenhalt, Sucht ...



1

New Work im MIK Brandenburg

Ausgangsbasis



Abrufbar unter: Landtag Brandenburg,
Parlamentsdokumentation, Drs. 7/9658

Betrachtete Handlungsfelder:

- Personalgewinnung und -bindung
- Aufstiegschancen, Fort- und Weiterbildung
- Familienfreundliche, gesundheitsförderliche und barrierefreie Arbeitsbedingungen
- Wissensmanagement
- **Neue Arbeitsformen und -methoden – New Work**
- Authentisches Arbeitgeberimage

Was bedeutet New Work für uns?

Unsere Leitfragen

Welche Bedingungen müssen gegeben sein, dass Sie einer Arbeitsaufgabe mit dem Gefühl begegnen, „**Ich schaffe das**“?

In welchen Punkten im Arbeitsalltag und in der Aufgabenausführung würden Sie gerne mehr **mitbestimmen** wollen?

Was bedarf es, dass Sie sich **wirkmächtig** in Ihrem Arbeitsumfeld fühlen?



Was macht für Sie den **Unterschied**, ob Ihre Aufgabe erledigt wird oder nicht?

Die Leitfragen orientieren sich an dem Konzept des psychologischen Empowerments, siehe Schermuly, Carsten C. (2019), „New Work - Gute Arbeit gestalten: Psychologisches Empowerment von Mitarbeitern“, Haufe Lexware Verlag

New Work im MIK



erarbeitete Handlungsfelder

Klima
(Fehler-)Kultur
Werte

Verantwortung
Führungsverständnis
Teamgeist

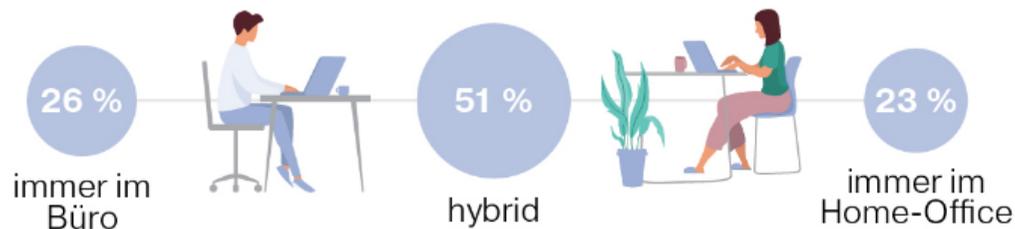
Information
Wissen
Kommunikation in der
Zusammenarbeit

Desksharing

als aktuelles Beispiel für New Work-Initiativen
im MIK

HYBRIDES ARBEITEN UND DIE NEUE ROLLE DES BÜROS

Büro oder Home-Office? Der Großteil der befragten Arbeitnehmenden bevorzugt hybride Arbeitsformen.



Mehr Gemeinschaft im Büro:

69 % der Befragten gelingt das kreative Brainstorming im Büro besser als zu Hause.

„Proximity bias“: **40 % der Mitarbeitenden** in Management-Positionen gaben an, dass sie remote Arbeitende bei der Verteilung von Aufgaben häufiger vergessen.

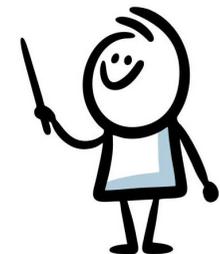
Quellen: LEITZ GfK-Studie, SHRM-Umfrage

Arbeitsorganisation

Arbeitsumgebung

Arbeitsmittel

Soziale Beziehungen



Einblicke



Neue Arbeitsformen – wie geht es weiter?

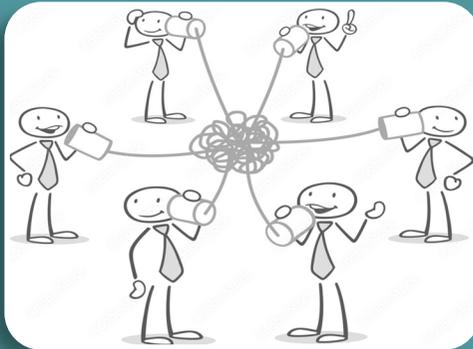
Evaluation durch das Deutsche Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung (FÖV)

Explorative
Interviews
(2024)

Fortlaufende
quantitative
Erhebung
(2025 – 2027)

2 Unterstützungsangebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Übersicht BGM- Angebote: New Work



Team- Kommunikation

Online Workshop
„Kommunikation und
Zusammenarbeit im
Team auf Distanz“



Hybride Führung

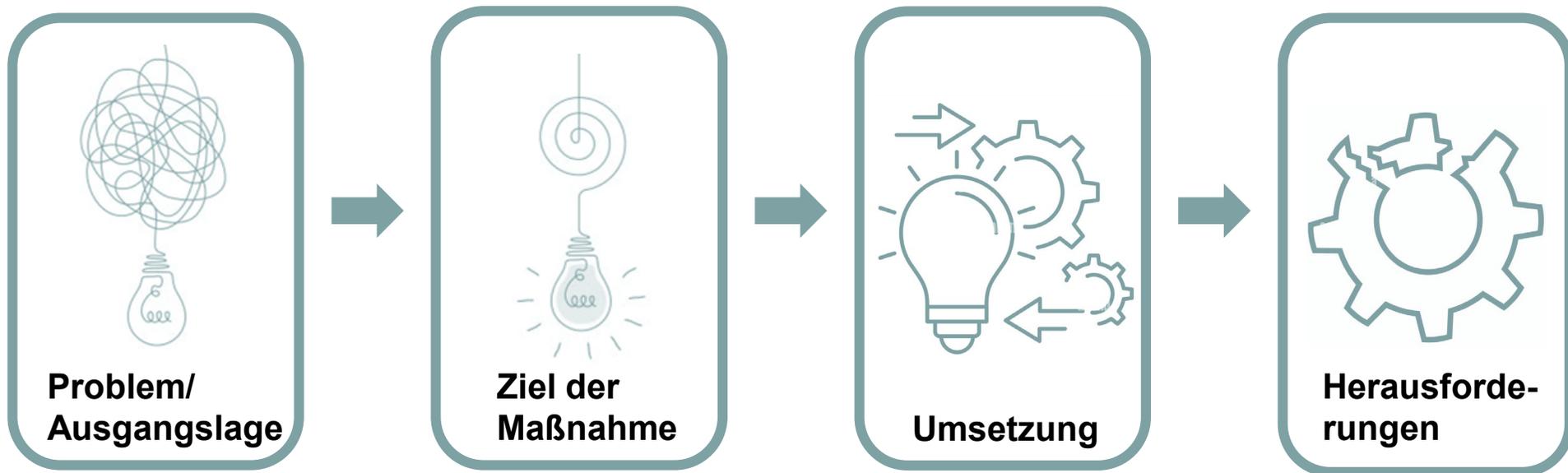
E-Learning DigiLaP
(Digital Leadership
Assistance Platform für
hybride
Zusammenarbeit)



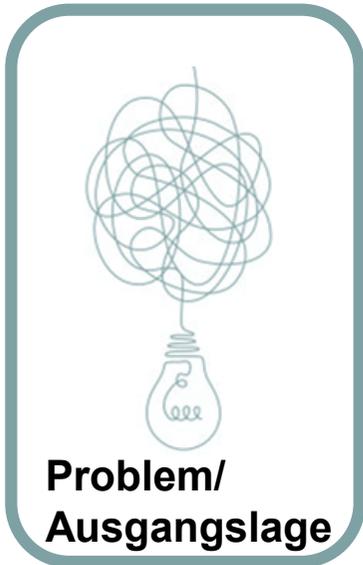
Gesundheits- förderliche Büroausstattung

Aktivboxen,
Bewegungsfördernde
Sitzmöbel und
referatsbezogene
Ausstattung

Aufbau der Vorstellung der BGM-Angebote:



Teamkommunikation: Ausgangslage

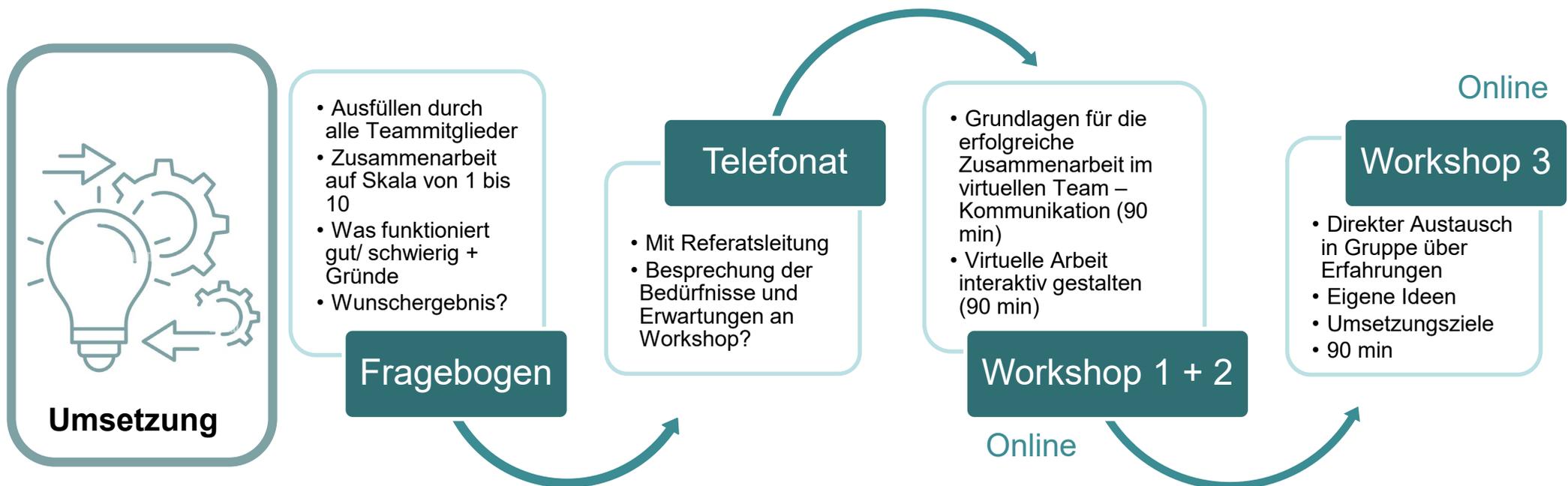


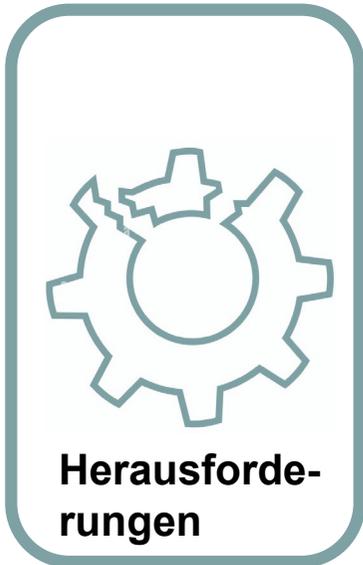
- Reduzierte informelle direkte Kommunikation
- Missverständnisse durch schriftliche, telefonische und Video-Kommunikation
- Unklare Erwartungen und Rollenverteilung
- Schwierigkeiten bei der Konfliktlösung
- Gefühl der „Isolation“ und fehlende Teamdynamik



- Kennen der Grundlagen für die erfolgreiche Zusammenarbeit auf Distanz
- Reflexion der eigenen Arbeitsweise und Rollen im virtuellen Team
- Kennenlernen von Methoden und Tools zur Aufrechterhaltung des Kommunikationsflusses im Team

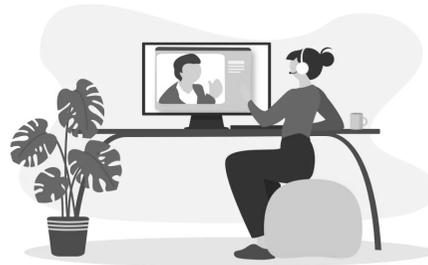
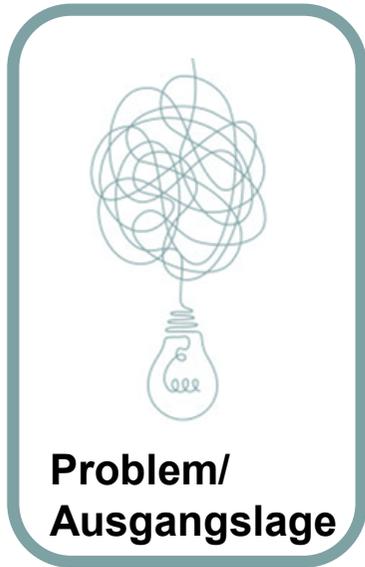
Online Workshop: „Kommunikation und Zusammenarbeit im Team auf Distanz“





- Sehr heterogene Medien/ Digitalkompetenz:
 - Nicht alle Möglichkeiten von BigBlueButton waren bekannt
 - Veränderter Start von BBB aus Homeoffice Umgebung (Citrix) teilweise unbekannt
 - Andere zur Verfügung stehende Tools (Cisco Jabber) und deren Funktionen waren nicht bekannt, nicht beantragt (extra Software)
- Technikprobleme: BBB lief nicht immer stabil
- Fehlen von Kollaborationstools (z. B. MS Teams, Nextcloud)

Hybride Führung: Ausgangslage



Vermehrtes Homeoffice



Veränderte Führung

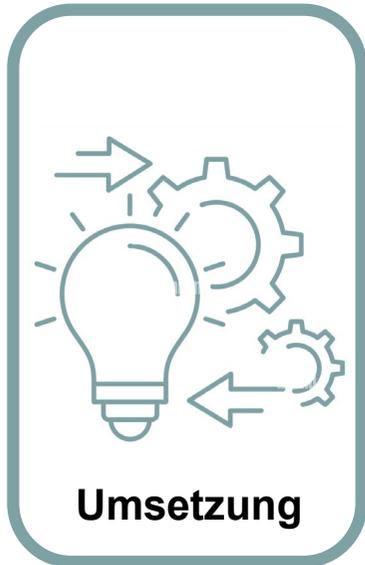
→ Unsicherheit von FK, wie sie Mitarbeitende im digitalen Kontext gut führen:

- z. B. Anwesenheit und Arbeitsstände mitbekommen
- Evtl. schwieriger zu sehen, wie es Mitarbeitenden geht, wenn man sich nicht mehr täglich direkt im Büro begegnet
- Schwieriger Teamgefühl herzustellen



- Führungskräfte mit konkreten und praxisnahen Handlungsempfehlungen unterstützen
- Zusammenhang zwischen Führung und Gesundheit der Mitarbeitenden
- Informieren, welche Risiken und Chancen sich für Führungskräfte und deren Team durch hybride Arbeitsformen
- Früherkennung von Belastungen und Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen
- Transparenz und Kommunikation verbessern

Hybride Führung: Umsetzung

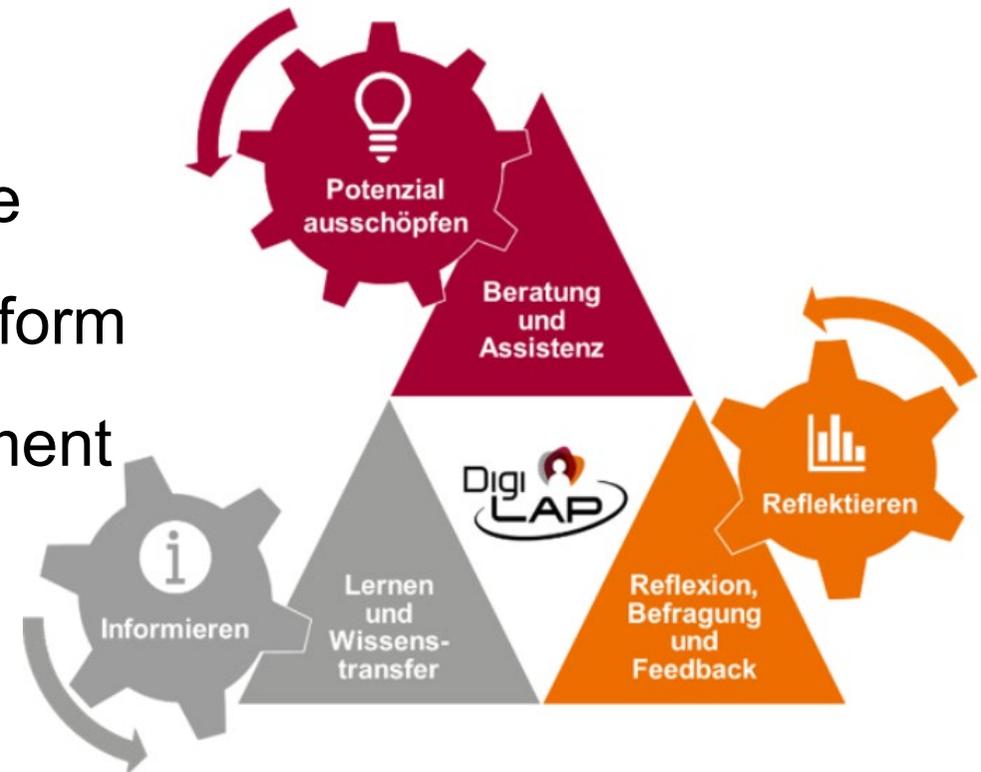


Digital Leadership
Assistance Platform

- E-Learning der Universität Hamburg & Bundeswehr Universität München (Prof. Felfe, Prof. Renner & Prof. Hauff)
- Zeit- und ortsunabhängiges Training (Kostenlos und dauerhaft frei zugänglich)
- Vorstellung und Durchführung in Projektgruppe (Vorstellung auch bei interessierten Führungskräften des MIK, landesweite Präsentation unter den BGM-Verantwortlichen der Landesverwaltung Brandenburg)

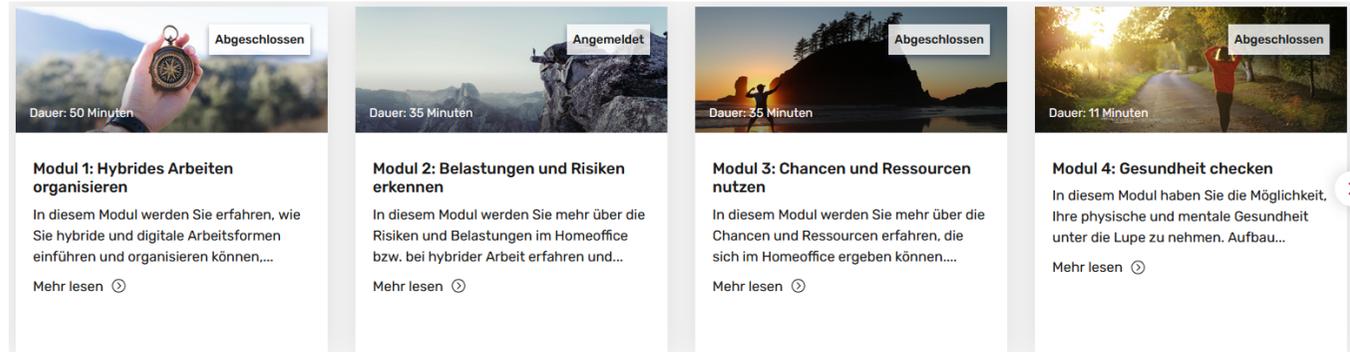
DigiLAP: Was ist das?

1. Lernplattform für Führungskräfte
2. Befragungs- und Feedbackplattform
3. Assistenz und Beratungsinstrument



6 Themenbereiche mit 14 Modulen:

- Besonderheiten der Arbeit im Homeoffice verstehen
- Effektives Führen im Homeoffice fördern
- Gesundheitsorientiertes Führen im Homeoffice fördern
- Individuelle Unterschiede bei der Arbeit im Homeoffice berücksichtigen
- Effektive Zusammenarbeit im Homeoffice fördern
- Unterstützende Rahmenbedingungen



Modul 1: Hybrides Arbeiten organisieren
Dauer: 50 Minuten
In diesem Modul werden Sie erfahren, wie Sie hybride und digitale Arbeitsformen einführen und organisieren können....
Mehr lesen ⓘ

Modul 2: Belastungen und Risiken erkennen
Dauer: 35 Minuten
In diesem Modul werden Sie mehr über die Risiken und Belastungen im Homeoffice bzw. bei hybrider Arbeit erfahren und...
Mehr lesen ⓘ

Modul 3: Chancen und Ressourcen nutzen
Dauer: 35 Minuten
In diesem Modul werden Sie mehr über die Chancen und Ressourcen erfahren, die sich im Homeoffice ergeben können....
Mehr lesen ⓘ

Modul 4: Gesundheit checken
Dauer: 11 Minuten
In diesem Modul haben Sie die Möglichkeit, Ihre physische und mentale Gesundheit unter die Lupe zu nehmen. Aufbau...
Mehr lesen ⓘ

- **Kapitel 1:** Informieren über wichtige Themen

Einstiegsvideo



- **Kapitel 2:** Reflektieren, wie es bei mir selbst und im Team aussieht

Selbstcheck vs. Fremdcheck

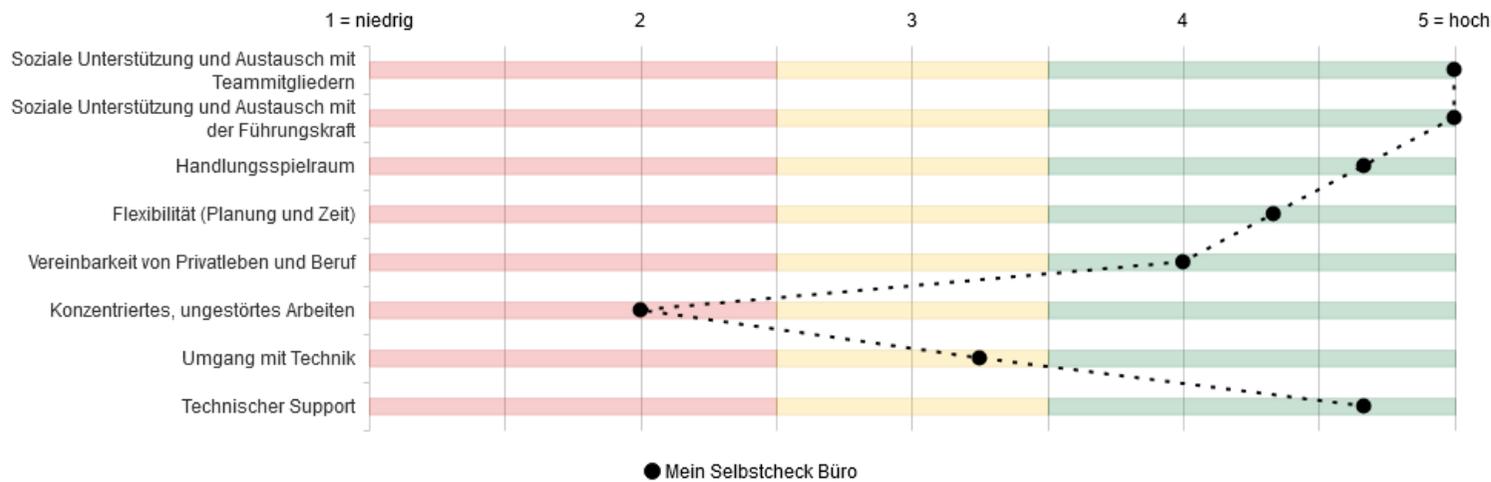


- **Kapitel 3:** Wissen, wie man das Potenzial ausschöpfen kann: Was kann

Handlungsempfehlungen & Übungen



Beispiel Modul 3: Chancen und Ressourcen nutzen



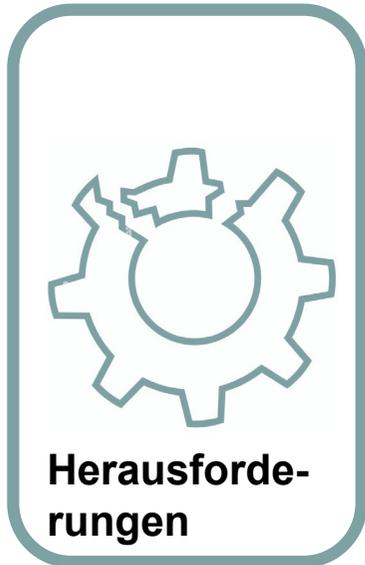
Gesamtpunktzahl aus Ihrem Selbstcheck:

🏢 Büro: **86** von **105** Punkten

🔴 21 bis 52 Punkte ▾

🟡 53 bis 74 Punkte ▾

🟢 75 bis 105 Punkte ▾



- Keine Präsenzfortbildung
 - weniger Verbindlichkeit in der Umsetzung
 - Fehlender Austausch mit anderen
- Was nichts kostet, das ist auch Nichts ...
- Befragungserfahrung und -vertrauen auf Seiten der Führungskräfte und der Mitarbeitenden fehlt
 - Glauben an die Anonymität
 - Vertrauen, dass Mitarbeitende einen nicht anschwärzen wollen/ Angst vor schlechten Ergebnissen
- Fehlende Erfahrung wie man Maßnahmen ableitet/ umsetzt

Dauerhaft kostenlose* Anmeldung über:

<https://hsu.zinal.center/webtool.php?modul=Umfrage>

* gefördert durch das Zentrum für Digitalisierungs- und Technologieforschung der Bundeswehr (dtec.bw) und die EU

DigiLAP Digital Leadership Assistance Platform

Die interaktive Lern- und Befragungsplattform für Sie als Führungskraft!

langfristig frei verfügbar

Sie sind Führungskraft und arbeiten mit Ihrem Team vollständig oder teilweise von Zuhause?
Machen Sie sich und Ihr Team mit DigiLAP fit für die digitale und hybride Zusammenarbeit!

Was ist DigiLAP?

DigiLAP ist ...

- eine Lern-, Feedback-, Assistenz- und Beratungsplattform
- wissenschaftlich fundiert
- praxisorientiert
- aktuell und immer auf dem neuesten Stand
- langfristig frei verfügbar
- datenschutzrechtlich geprüft und evaluiert

Wofür ist DigiLAP?

Nutzen Sie DigiLAP als ...

- Führungsinstrument
- Unterstützungs- und Beratungstool bei Führungsherausforderungen
- Tool in der Personalentwicklung
- Angebot des Betrieblichen Gesundheitsmanagements oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Welche Themen bietet DigiLAP?

- Besonderheiten der Arbeit im Homeoffice verstehen
- Effektives Führen im Homeoffice fördern
- Gesundheitsorientiertes Führen im Homeoffice fördern
- Individuelle Unterschiede bei der Arbeit im Homeoffice berücksichtigen
- Effektive Zusammenarbeit im Homeoffice fördern
- Unterstützende Rahmenbedingungen

Was kann DigiLAP?

Lernen Sie in verschiedenen Modulen mehr über digitale & hybride Führung, Gesundheit und Zusammenarbeit.

Analysieren Sie Ihre Situation mithilfe von **Selbstchecks** und dem **Feedback Ihrer Mitarbeitenden**.

Behalten Sie Ihr Team mithilfe des **Cockpits** stets im Blick.

Gesundheit

Frei Entdeckungsreisen

Beschwerden	Stresswerten
Mene Selbstcheck	Mene Selbstcheck
Team Selbstcheck	Team Selbstcheck

Nutzen Sie die **Handlungsempfehlungen** und konkreten **Übungen**, um sich und Ihr Team fit fürs hybride Arbeiten zu machen.

Problem Sie DigiLAP aus!
Hier geht es zu Ihrem Digital Leadership Assistant:
<https://digi-lap-hsu.zinal.center/webtool.php?modul=Umfrage>

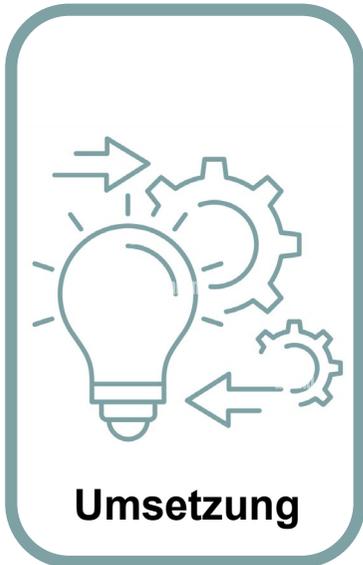


**Problem/
Ausgangslage**

- **Hohe tägliche Sitzzeiten:** Laut Studie der Techniker Krankenkasse (TK) verbringen **deutsche Erwachsene** durchschnittlich über **6 Stunden täglich** im Sitzen. Jeder Fünfte sitzt sogar **9 Stunden** oder mehr pro Tag.
- **Gesundheitliche Risiken durch Bewegungsmangel:** Langes Sitzen erhöht das Risiko für verschiedene Erkrankungen wie Rückenschmerzen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Diabetes mellitus Typ II.
- **Wunsch der Pilotreferate neue ansprechende Büros zu schaffen**



- **Vermeidung von muskulären Verspannungen und Haltungsschäden** und somit Verringerung der Fehlzeiten aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen
- **Steigerung von Konzentration und Leistungsfähigkeit:** Bewegungspausen oder aktives Sitzen fördern die Durchblutung und damit auch die geistige Frische und Produktivität
- **Verbesserung des allgemeinen Wohlbefindens** und der Mitarbeitenden-zufriedenheit



Zur Förderung des gesunden Sitzens und der Bewegung am Arbeitsplatz (Teile der Aktivstation):

- Sitzbälle
- Balance Boards
- Sitzkissen

Zur Förderung des Wohlbefindens:

- Grünpflanzen
- Stellwände





- **Akzeptanz durch Mitarbeitende:** Nicht alle Mitarbeitenden stehen solchen Hilfsmitteln offen gegenüber
- **Kommunikation des Nutzes zeitaufwendig:** erreicht nur wenige
- **Integration in den Arbeitsalltag:** Der Nutzen geht verloren, wenn die Ausstattung nicht regelmäßig oder sinnvoll in den Arbeitsablauf integriert wird
- **Viele Individuelle Bedürfnisse:** Oft kann eine Maßnahme nicht den Bedürfnisse aller nachkommen

Betriebliches
Gesundheitsmanagement
BGM
Ministerium des Innern
und für Kommunales

MACH MIT, BLEIB FIT!
Gesundheit multipliziert

Bewegte Pause
Bewegung

am Seitenflügel / an den Säulen Haus F

Fahrradrepaursäule

DAS GESUNDE BÜRO
Aktivstationen

Gym-O-Fizz

Physiotherapie im MIK

Kostenlose & anonyme Betriebliche Sozialberatung

OTHEB

Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende

Firmenlauf

Resilienz

u.a. Resilienz-kurs

4 Sucht-lotsen
Handlungsleitfaden Sucht
Sucht

Team



Mentale Gesundheit/ Entspannung

Zeit für Fragen und bis bald!



Dr. Katrin Göthe

Ministerium des Innern und für
Kommunales des Landes Brandenburg

katrin.goethe@mik.brandenburg.de
0331 866-2710

Carmen Smolinski

Ministerium des Innern und für
Kommunales des Landes Brandenburg

carmen.smolinski@mik.brandenburg.de
0331 866-2711

Nadine Kalisch

Ministerium des Innern und für
Kommunales des Landes Brandenburg

nadine.kalisch@mik.brandenburg.de
0331 866-2716

Kati Storl

Ministerium des Innern und für
Kommunales des Landes Brandenburg

kati.storl@mik.brandenburg.de
0331 866-2172