



# Das 1x1 der Digitalisierung

mit Beispielen aus der Stadt Lauf



▶ Sascha Köhler

# akdb.digitalfabriX GmbH

Digitale Lösungen für öffentliche Verwaltungen

**Gründungsjahr:** 2020

**Key Daten:**

- 1997 zunächst als **LivingData GmbH** im Bereich Softwareservices mit einem Teil-Systemhaus für die öffentliche Verwaltung.
- Seit 2020 fokussiert sich die **digitalfabriX** als eigenes Software- und Beratungshaus.
- **100%ige Tochter der AKDB** (Anstalt für Kommunale Datenverarbeitung in Bayern) mit 23 Jahren Erfahrung als Software- und Diensteanbieter in den Bereichen DMS, Workflows, Archivierung, Sitzungsdienst, Contentmanagement und Onlinedienste.
- Rund 90 Mitarbeiter:innen
- Das **Team der Strategieberatung** besteht aus 7 Mitarbeiter:innen und externen Partnern



# Herausforderungen aus der kommunalen (Digitalisierungs-)Praxis

Wie überzeugen wir die Politik?

Uns geht immer mehr Wissen verloren.

Die Aufgaben einer Kommune nehmen kontinuierlich zu.

Nicht alle Mitarbeiter sind zur Veränderung bereit.

Viele verschiedene Anwendungen überfordern Mitarbeiter.

Bereits umgesetzte Veränderungen sorgen eher für Unmut.

Stellen werden oft mit Quereinsteigern neu besetzt.

Wo fangen wir am besten an?

Wir sind mit dem Tagesgeschäft ausgelastet.

Was kommt in der Zukunft auf uns zu?



- 26.387 Einwohnern  
Größte Kommune im Landkreis  
Nürnberger Land

- Lebenswerte Stadt
- Metropolregion Nürnberg
- Eigenes Museum, Bücherei...
- Nicht groß / nicht klein

---

„Die von der digitalfabriX für und mit uns erstellte Digitalisierungsstrategie ist für uns ein wichtiges Fundament für alle weiteren Entscheidungen in der digitalen Transformation der Stadtverwaltung.

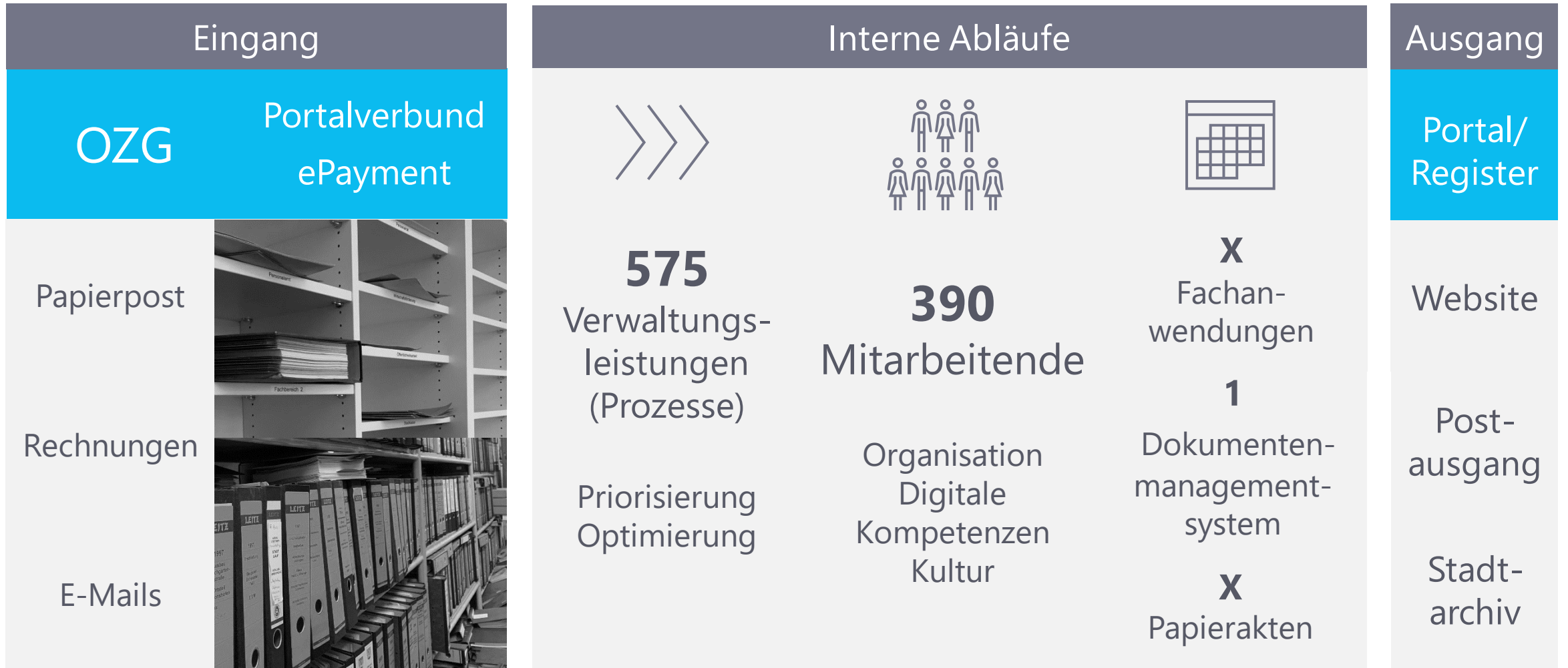
Dabei ist der Blick von außen äußerst hilfreich, unsere Prozesse neu zu ordnen und sie für die Digitalisierung fit zu machen.“

---

Stefan Harries, Fachgebietsleiter IT & Digitalisierung,  
Stadt Lauf an der Pegnitz



# Gesetzliche Vorgaben OZG



# Verständnis der Stadt Lauf



# Digitales Reifegradmodell

Dimensionen und Kategorien

## Digitales Reifegradmodell

I

### Strategie

- I.1 Steuerung
- I.2 Ziele und Anspruchsgruppen
- I.3 Digitales Commitment
- I.4 Finanzen



II

### Organisation und Kultur

- II.1 Organisationsstruktur
- II.2 Akzeptanz der Digitalisierung und Innovationskultur
- II.3 Lern- und Feedbackkultur, Risikobereitschaft
- II.4 Kommunikation & Wissen
- II.5 Personalentwicklung und digitales Kompetenzniveau



III

### Prozesse

- III.1 Identifikation und Dokumentation
- III.2 Nutzenbewertung und Optimierung
- III.3 Digitalisierung und Automatisierung
- III.4 Eingehende und ausgehende Informationen (OZG-Reifegrad)



IV

### Daten & Technologie

- VI.1 Schnittstellen und Medienbrüche
- VI.2 Daten
- VI.3 IT-Infrastruktur
- VI.4 Informationssicherheit





# Digitalisierungsstrategie

Auf der Basis eines digitalen Reifegradmodelles.



# Mitarbeitende beteiligen, kennen und einordnen

die digitale Stadt Lauf

Zusammenfassung

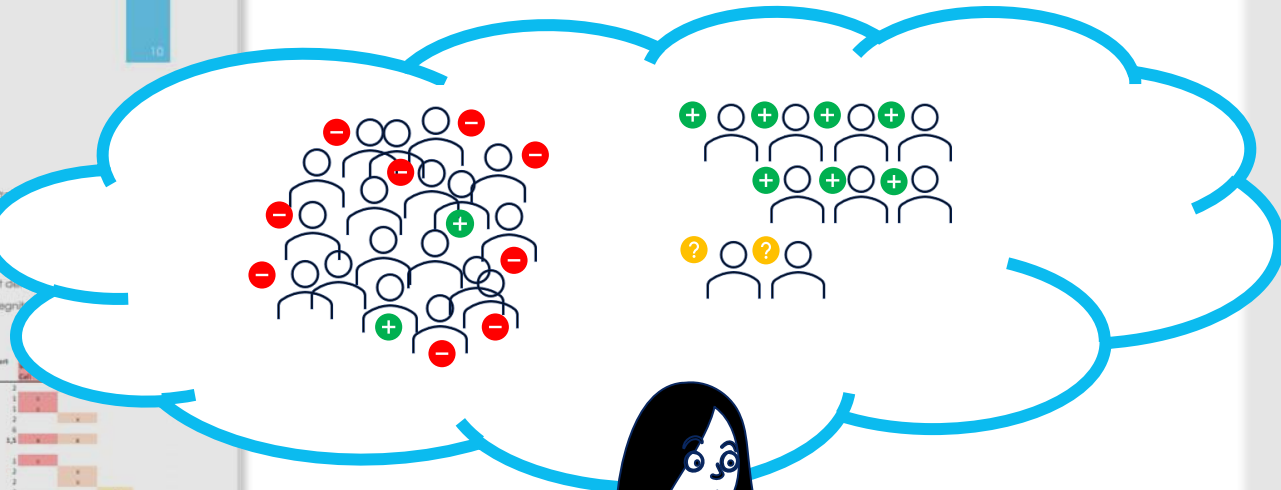
Status IST

Die aktuelle Einschätzung nach

- dem der Durchführung eines Kick-offs zum Projektanlauf am 23.03.2022
- der Durchführung von insgesamt 28 Interviews an der Pegnitz am 10.04./11.04./20.04./21.04.2022
- der Durchführung von zwei Strategiemapworkshops am 27.04.2022
- Fachbereichsleitungen, Leitung Informationsmanagement
- weiteren nicht dotierten Einzelgesprächen mit den Führungskräften

wird der Digitalisierungsgrad der Stadt Lauf an der Pegnitz

| Dimension         | Kategorie                                      | Wert |
|-------------------|--|------|
| Strategie         | Steuerung                                      | 2    |
|                   | Verständnis, Debatte, Antragsgruppen           | 1    |
|                   | Digitaler Konsensus                            | 1    |
|                   | Finanzen                                       | 2    |
|                   | Struktur                                       | 4    |
| Mittelwert        | 1,3  |      |
| Organisation      | Organisationsstruktur                          | 1    |
|                   | Akzeptanz und Innovationskultur                | 2    |
|                   | Fehler- und Feedbackkultur, Risikobereitschaft | 2    |
|                   | Kommunikation und Wissen                       | 3    |
|                   | Digitale Kompetenzen und Personalentwicklung   | 1    |
| Schicht           | 4  |      |
| Mittelwert        | 1,8  |      |
| Prozesse          | Identifikation und Dokumentation               | 1    |
|                   | Reaktionierung und Optimierung                 | 2    |
|                   | Digitalisierung und Automatisierung            | 2    |
|                   | QDS-Ansatz                                     | 1    |
|                   | Schicht  | 5    |
| Mittelwert        | 1,25   |      |
| Daten/Technologie | Schnittstellen und Medienberufe                | 2    |
|                   | Datenspezifität                                | 1    |
|                   | IT-Infrastruktur                               | 1    |
|                   | Schicht  | 4    |
|                   | Mittelwert                                     | 1,33 |



die digitale Stadt Lauf

35

## II.2 Akzeptanz & Innovationskultur

Wie schätzen Sie die Veränderungsbereitschaft ein?

IST

1. Es wird keine Notwendigkeit für digitale Innovation gesehen. Digitalisierung wird überwiegend eher kritisch betrachtet.
2. (Digitale) Veränderung und Innovation sind als notwendig erkannt und gewünscht, Es fehlt aber an Ideen zur Umsetzung und an Methoden, diese zu generieren. Auch stehen notwendigen Zeit und Freiraum hierfür zu wenig oder gar nicht zur Verfügung.
3. Freiraum für Innovation sind vorhanden und Methoden bekannt, Es finden regelmäßig Innovationsworkshops statt.
4. Die Veranlassung ist Teil eines Netzwerkes zum interkommunalen Austausch. Darüber hinaus werden Rückmeldung und Mitsprache aktiv bezieht. Ihre Ideen und Anregungen erlauten.

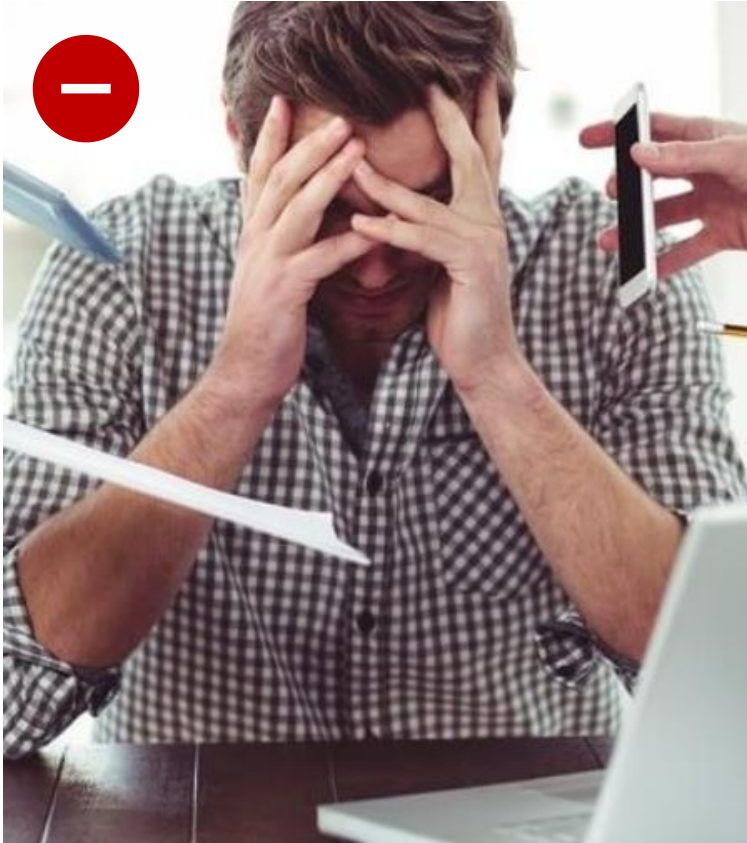
| Handlungsempfehlung  | II.2.2                              | Wort         |
|--|-------------------------------------|--------------|
| 1. Sensibilisierung der Mitarbeiter auf die Notwendigkeit von Veränderung und Innovation                                   | 1. Verschiedene (siehe Erläuterung) | 1 sofort     |
| 2. Aufbau kontinuierliche Pflege und Kommunikation der Wünsche und Ideen   | 2. Digitalkoordination              | 3 dauerhaft  |
| 3. Kontinuierliche Kommunikation des Fortschritts der Strategie und der Umsetzung  | 3. Digitalkoordination              | 3 dauerhaft  |
| 4. Regelmäßige Informationsveranstaltungen um Neuerungen (gesetzlich, technologisch - wo geht die Reise der Kommunen hin?) | 4. Digitalkoordination              | 4 Bei Bedarf |

SOLL: (Digitale) Veränderung und Innovation sind als notwendig erkannt und gewünscht. Es fehlt aber an Ideen zur Umsetzung und an Methoden, diese zu generieren. Auch stehen notwendigen Zeit und Freiraum hierfür zu wenig oder gar nicht zur Verfügung.

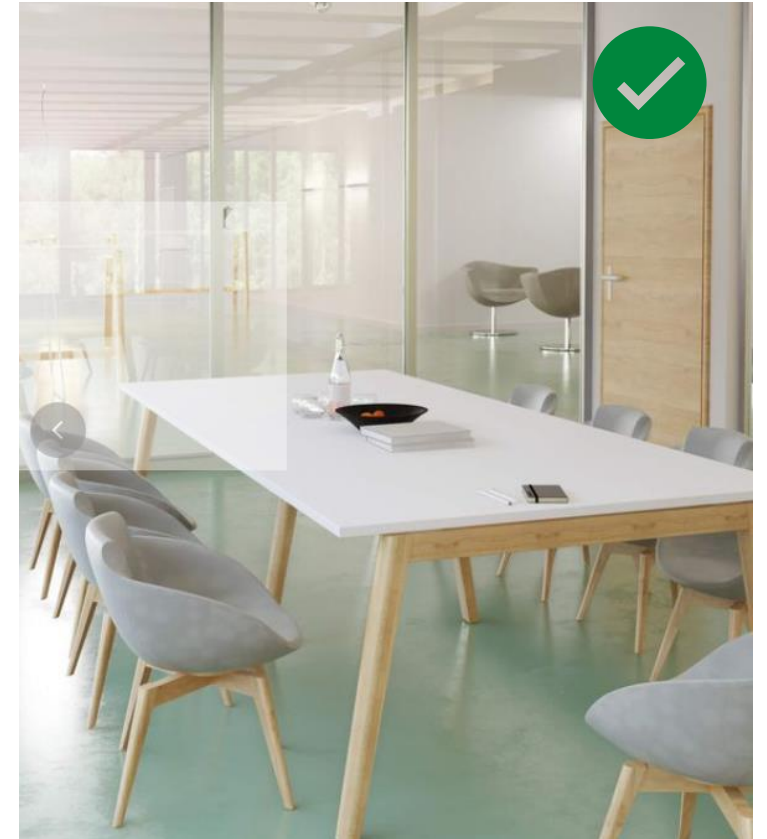
| Handlungsempfehlung  | II.2.3   | Wort     |
|--|--|----------|
| 1. Freiraum für Innovation sind vorhanden und Methoden bekannt, Es finden regelmäßig Innovationsworkshops statt. | 1. Freiraum für Innovation sind vorhanden und Methoden bekannt, Es finden regelmäßig Innovationsworkshops statt. | 1 sofort |

# Experteninterviews

## Unsere Vorgehensweise



- Jeder ist ein „Experte“.
- Gesprächsdauer ca. 1 Stunde.
- Einzeln oder bis zu 3 Personen.
- Leitfadengestützt.



# Anforderungen des Digitalisierungsbeauftragten



▶ Zeitliche  
Ressourcen



▶ Steuerung

▶ Definierte  
Verantwortlichkeiten

▶ Projektmanagement

▶ Entscheidungs  
kompetenzen

▶ Einbindung in  
die  
Organisation



▶ Technik UND  
Mensch

# Projektmanagement und Umsetzungsbegleitung



# Arbeitspakete nach Dimensionen des Digitalen Reifegradmodells

## I. Strategie

- Ziel- und Leitbildworkshop
- Projektmanagement und Umsetzungsbegleitung
- Fortschreibung der Strategie

## II. Organisation & Kultur

- Schulungskonzept
- Coaching
- Organisationsberatung

## III. Prozesse

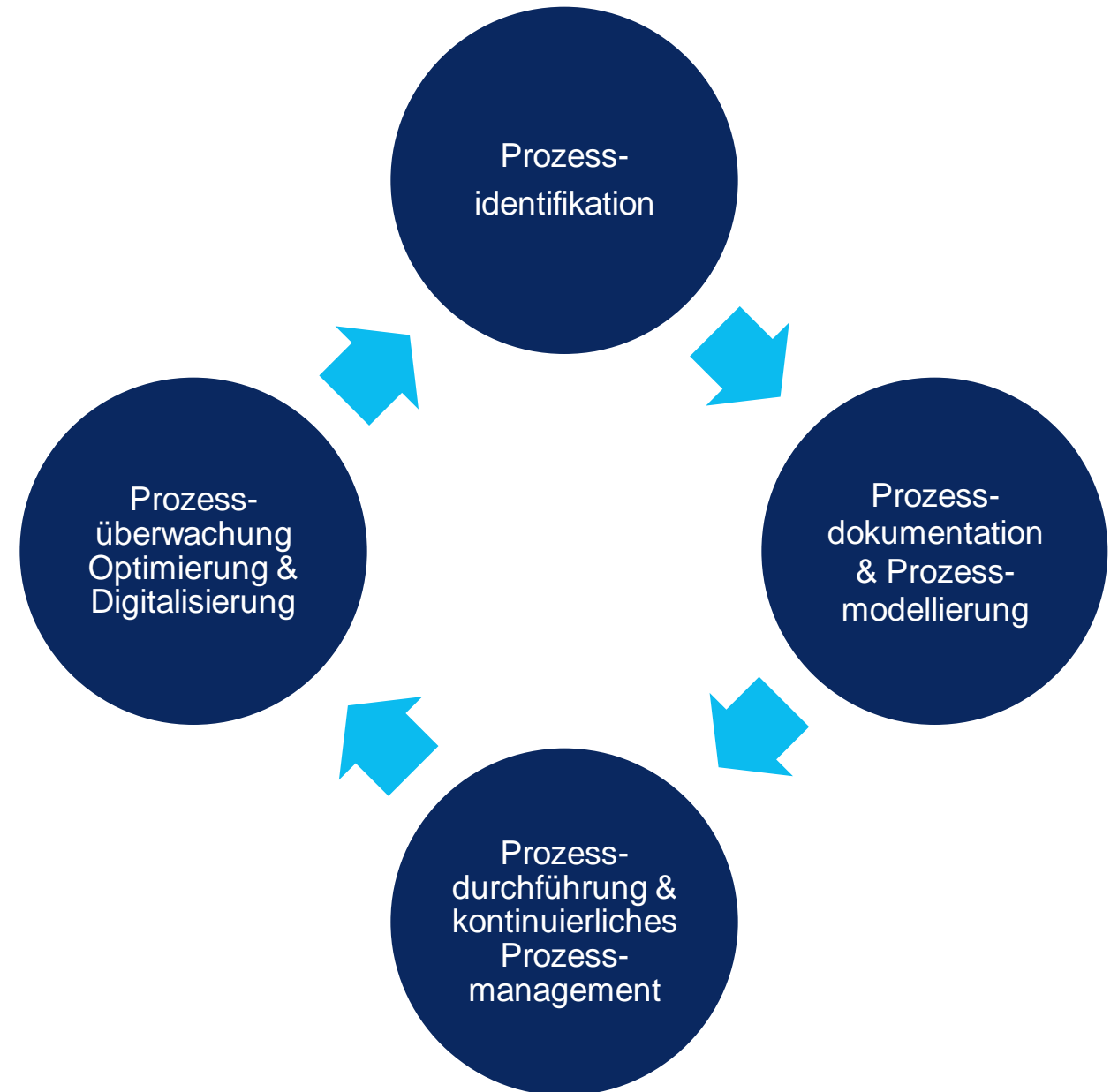
- Workshop zur Arbeitsweise mit Prozessen (Prozessoptimierung)

## IV. Daten & Technologie

- DMS-Anforderungsworkshop
- Schnittstellenkonzept

# Prozess- management

- Erfassung des Ist/Soll-Standes in Form standardisierten Prozessmodellen
- Erarbeiten von Verbesserungs- und Vereinfachungspotentialen
- Schaffung von Transparenz und Akzeptanz durch Beteiligung der Mitarbeitenden



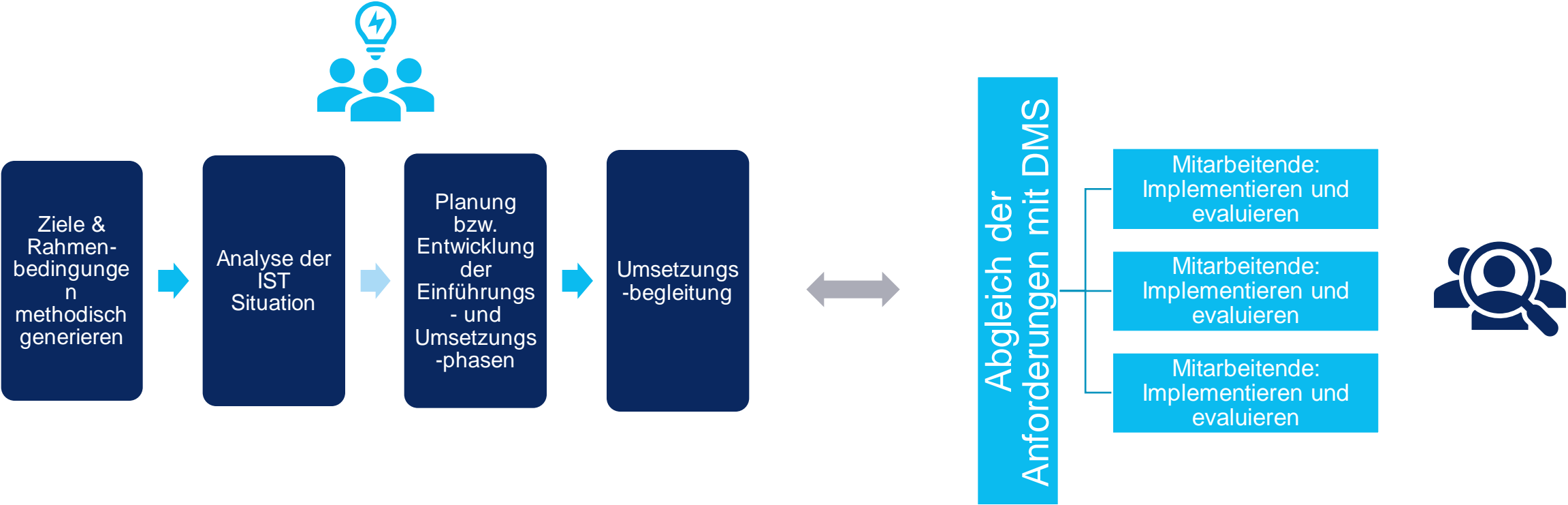
# Rollenbasiertes Schulungskonzept

- Erhebung eines Ist-Standes durch Bezug zu den erhobenen Daten aus den Interviews
- Ergänzung durch Mitarbeit des Kunden
- Darstellung der Schulungen in einer Matrix in Bezug auf die Organisationsstrukturen, Rollen und ggf. Prozesse





# Daten- und Ablagekonzept

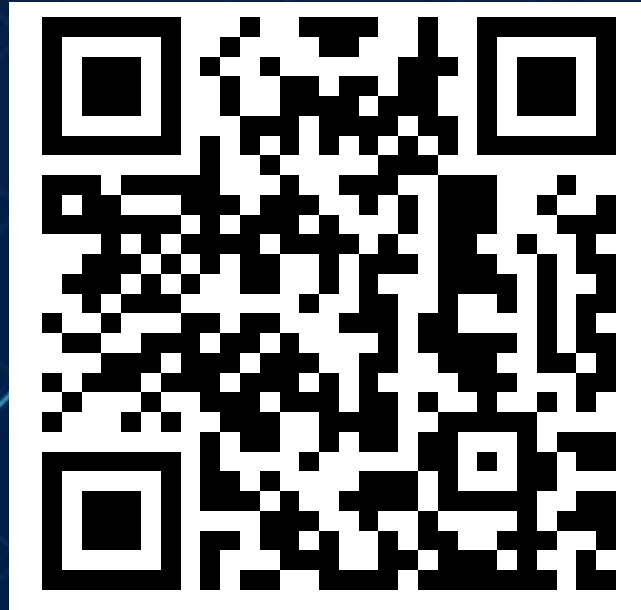


# 1x1 der Digitalisierung?

Mit mir können Sie “strategisch” rechnen!



▶ Sascha Köhler



▶ [www.digitalfabrix.de](http://www.digitalfabrix.de)