

inForm - Der Newsletter für Verwaltungsmodernisierung **WiDuT** - Verwaltung gemeinsam **neu** gestalten

WiDuT-Newsletter Ausgabe: 19 (2011)



Verwaltung gemeinsam neu gestalten

WiDuT - Ihr Partner für Verwaltungsmodernisierung

Diese Themen erwarten Sie heute:

- WiDuT- Publikation: Aktivitäten auf dem Gebiet der Staats- und Verwaltungsmodernisierung 2008 - 2010
- Best-Practice aus unserer WiDuT-Community
Heute: Berlin - Landesweite Leitlinien für Personalentwicklung
- Kommentar zum Open Government Camp 2011 von Timm Christian Janda
- Tagungsbericht „Moderner Staat“
- Tagungsband zur Tagung "Verwaltungsmodernisierung - Erfahrungen und Perspektiven"
- Literaturtipp
- Internettipp
- Tagungshinweise
- Großgruppenmoderationmethode - RTSC-Konferenz
- Ihre Meinung ist uns wichtig

- **WiDuT- Publikation: Aktivitäten auf dem Gebiet der Staats- und Verwaltungsmodernisierung in den Ländern und beim Bund 2008 - 2010**

Der Druck der WiDuT- Publikation „**Aktivitäten auf dem Gebiet der Staats- und Verwaltungsmodernisierung in den Ländern und beim Bund 2008 - 2010**“ ist nun erfolgt und wir freuen uns, dass wir die ersten Exemplare zeitnah ausliefern können. Bestellungen nehmen wir gerne entgegen.

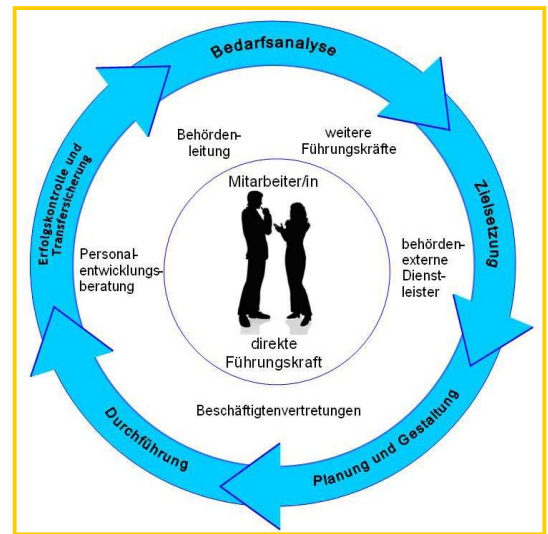
- Best-Practice aus unserer WiDuT-Community
Heute: **Berlin - Landesweite Leitlinien für Personalentwicklung**

Veränderte Aufgaben und Anforderungen, die schnellen IT-gestützten und bedingten Veränderungen in der Arbeitswelt, die Auswirkungen des demografischen Wandels sowie sinkende Beschäftigtenzahlen haben Einfluss auf die Organisations- und die Personalentwicklung der Verwaltungen.

Im Berliner Landesdienst liegt der Altersdurchschnitt derzeit bei knapp 50 Jahren, nur 2,5 Prozent der Beschäftigten sind unter 30 Jahre alt und 25 Prozent aller Beschäftigten werden bis 2017 altersbedingt ausscheiden. Im Rahmen eines verwaltungsübergreifenden Personalmanagements erfordert diese Situation nicht nur eine systematische Personalbedarfsplanung mit verstärkter Nachwuchsgewinnung, sondern auch eine zielgerichtete Personalentwicklung bei den vorhandenen Beschäftigten. Dem hat sich das Land Berlin angenommen und ausgestaltend zum modernisierten Laufbahnrecht mit den im Februar 2011 vorgelegten „Landesweiten Leitlinien für Personalentwicklung“ erstmals landesweit einheitliche Rahmenbedingungen für die Personalentwicklung in der Berliner Verwaltung geschaffen.

Zielgruppe der Leitlinien sind alle Beschäftigten der Berliner Verwaltung. Sie richten sich insbesondere an die Führungskräfte, die den Prozess der Personalentwicklung initiieren und steuern müssen. Die Leitlinien bündeln das Wissen von Expertinnen und Experten, setzen Impulse für weitere Entwicklungen und vermitteln Erfahrungen anhand von erfolgreichen Praxisbeispielen. Sie bieten einheitliche Ziele und Standards, sind Anregung und Orientierungshilfe, wobei sie gleichzeitig einen breiten Raum für die individuelle und behördenspezifische Ausgestaltung lassen.

Die hier entwickelten Leitlinien beschreiben Personalentwicklung als einen kontinuierlichen Prozess, der von der Bedarfsanalyse über Zielsetzung, Planung und Gestaltung, Durchführung sowie Erfolgskontrolle und Transfersicherung systematisch alle Maßnahmen umfasst, die es ermöglichen, die Kompetenzen und Potenziale der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit den Zielen der Beschäftigten und dem Bedarf der Organisation zu fördern. In erster Linie geht es darum, die richtige Person zum richtigen Zeitpunkt auf die richtige Stelle zu setzen. Karriereplanung und Beförderung stehen dabei nicht im Vordergrund.



In den Phasen des Personalentwicklungsprozesses kommen verschiedene Instrumente und Methoden zum Einsatz, die in den Leitlinien abgebildet sind. Die Leitlinien enthalten zudem konkrete Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Anforderungs- und Kompetenzprofilen, Jahresgesprächen, Potenzialanalysen sowie Rotationen. Sie sind ein Meilenstein hinsichtlich der strategischen Umsetzung der Methoden und Instrumente in einer Vielfalt an gelebten Personalentwicklungskulturen und unterstützen daher eine einheitliche und systematisch geplante Personalentwicklung in der Berliner Verwaltung. Sie werden regelmäßig entsprechend den Bedürfnissen der Organisationseinheiten und Beschäftigten weiterentwickelt.

Weitere Informationen finden Sie im Internetportal des Landesweiten Personalmanagements der Senatsverwaltung für Inneres und Sport: http://www.berlin.de/sen/inneres/zentraler_service/personalentwicklung/index.html

Ansprechpartnerin: **Katrin Dube, Senatsverwaltung für Inneres und Sport**

Diesen Text finden Sie auch im WiDuT-Portal (Wiki) in der Rubrik Best-Practice.

- **Kommentar zum Open Government Camp 2011 von Timm Christian Janda, M.A., Mag. rer. publ.**



„Fehlendes gegenseitiges Verständnis nicht zielführend für eine Umsetzung von Open Government“

Ende September fand in Berlin das Open Government Camp 2011 statt, welches unter neuem Namen die Government 2.0 BarCamps aus den Vorjahren weiterführt. Die Veranstaltung ist für eine Reihe unterschiedlicher Zielgruppen angelegt, sodass sich Laien ebenso wie Experten, und Verwaltungsfachleute ebenso wie Internetentwickler unter den Teilnehmern finden. Diese Mischung machte in den Arbeitssitzungen des diesjährigen Camps einen Konflikt deutlich, der den Bereich Open Government zurzeit noch stark beeinflusst und der auf dem Aufeinanderprallen unterschiedlicher Denkkulturen sowie dem Fehlen eines kongruenten Verständnisses von Open Government bei den beteiligten Akteuren beruht. Dieser Konflikt ist derzeit ein starkes Hindernis

für eine Umsetzung von Aspekten des Open Government in Deutschland und einem Ausschöpfen der potentiell damit einhergehenden Vorteile.

Grundlage für ein kongruentes Verständnis und eine für alle Seiten zufriedenstellende Umsetzung ist ein Verständnis für die Argumente aller Beteiligten und die Akzeptanz eines Kompromisses zwischen Forderungen und tatsächlichen Machbarem. Viele Forderungen der Open Government Befürworter in Bezug auf eine Öffnung der Verwaltung scheinen derzeit strukturelle und rechtliche Aspekte, auf die sich die Verwaltung stützt und stützen muss, außen vor zu lassen und erreichen somit nicht den Grad real umsetzbarer Empfehlungen. Auf der anderen Seite erscheint der Standpunkt der Verwaltung teilweise noch von einem Unwillen zur Veränderung und einem Festhalten an einer nicht mehr zeitgemäßen Verschlussenheit der Verwaltung geprägt.

Auf beiden Seiten ist ein Prozess des Umdenkens notwendig, um eine Strategie zu entwickeln, die zu einer Umsetzung von Open Government in jenen Bereichen führt, in denen dies rechtlich und faktisch möglich und darüber hinaus auch erfolgversprechend ist. Wie die Beispiele anderer Staaten, die im Bereich Open Government bereits weiter fortgeschritten sind, zeigen, ist eine enge Zusammenarbeit und der Abbau von Vorurteilen und Hemmnissen auf beiden Seiten für einen Erfolg in der Umsetzung von Open Government notwendig. Eine Zusammenarbeit bereits im Vorfeld einer Umsetzung von Open Government in Deutschland bildet letztlich auch die Grundlage für jene Art von „Kollaboration“, die später neben Transparenz und Partizipation die dritte Säule des Open Government bildet.



Tagungsbericht „Moderner Staat“



Am 8. und 9. November 2011 fand in Berlin die 15. Auflage der Messe und des Kongresses „**Moderner Staat**“ statt. Nach Angaben des Veranstalters nahmen daran 3542 Besucher aus Bund, Ländern und Kommunen teil. Diesen präsentierten sich im Messeteil 217 Aussteller, während im Kongressteil und in den Best-Practice-Foren die Möglichkeit bestand, die Vorträge bzw. Diskussionsbeiträge von rund 250 Referenten zu hören. Die Themen des Modernen Staates reichten in diesem Jahr dabei von der Schuldenbremse über Transformation der Verwaltung, Organisationsmanagement, Open Government und Bürgerorientierung sowie Finanz-, Personal- und IT-Management bis hin zum „Topthema“ des Jahres 2011 „Transparenz“. Als Partnerland des Kongresses präsentierte sich die Republik **Österreich** mit einem breiten Themenspektrum, welches beispielsweise e-Health-Projekte, Verwaltungskooperationen im föderalen System oder grenzüberschreitende EU-Projekte beinhaltet.

Den ausführlichen Tagungsbericht zum „**Modernen Staat 2011**“ finden Sie in Kürze auch im WiDuT-Portal (Wiki) und in der WiDuT-Datenbank.

• Tagungsband zur Tagung "Verwaltungsmodernisierung - Erfahrungen und Perspektiven"



Zur bereits traditionellen Herbsttagung "Verwaltungsmodernisierung - Erfahrungen und Perspektiven" trafen sich vom 12. bis 14.10.2011 zahlreiche Praktiker und Vertreter der Wissenschaft an der DHV Speyer unter der wissenschaftlichen Leitung von Univ.-Prof. Hermann Hill. Dieser unterstrich die Bedeutung der Verwaltungsmodernisierung als ständige Aufgabe der Verwaltung. Die Referate beleuchteten die Chancen und Risiken des "Open Governments", der Partizipation

und Kollaboration des Bürgers mit der Verwaltung, Herausforderungen an der Grenze zwischen Transparenz und Datenschutz sowie Verwendungen des Web 2.0 in konkreten Anwendungen, die den Bürgern auch im virtuellen Raum neue Beteiligungsmöglichkeiten eröffnen.

Ein in Kürze erscheinender Tagungsband soll die Vorträge bündeln und dem interessierten Leser als Ideensteinbruch und Handbuch dienen.

Unter dem Link http://www.dhv-speyer.de/HILL/Tagungen/Tagungen-2011/VW_Mod/VW_Mod_Beitraege.htm sind die Präsentationen der Referenten abrufbar.

• Literaturtipp



1. Der Aufsatz von Timm Christian Janda „**Mehr Transparenz und Partizipation durch Open Government Data**“ ist in der Zeitschrift „Verwaltung und Management“, 17. Jg. (2011), Heft 5 erschienen. Der Aufsatz ist unter http://www.vum.nomos.de/fileadmin/vum/doc/Aufsatz_VM_11_05.pdf abrufbar:

2. Die Präsentation zur Tagung „**Verwaltungsmodernisierung - Erfahrungen und Perspektiven**“ können unter http://www.dhv-speyer.de/hill/Tagungen/Tagungen-2011/VW_Mod/VW_Mod_Beitraege.htm aufgerufen werden.

3. Der Aufsatz von Christian Jock „**Verwaltungsmodernisierung beim Bund und in den Ländern - Schwerpunkte, Besonderheiten, Entwicklungen und Tendenzen**“ erschien in der Zeitschrift „innovative Verwaltung“, Heft 11 - 2011.

4. Aktuelle Aufsätze von Univ.-Prof. Hermann Hill:


„Public Leadership: Wertebasierte Verwaltungsführung“, erschienen in: Festschrift für Hans Peter Bull, Duncker & Humblot Verlag, Berlin 2011

„Selbstverwaltung neu denken“, erschienen in: NordÖR, Heft 11/2011, S. 469 – 474

„Integrierendes Staatshandeln - Brauchen wir einen neuen Politik- und Verwaltungsstil?“, erschienen in: Utz Schliesky/Christian Ernst/Sönke E. Schulz (Hrsg.), Die Freiheit des Menschen. Festschrift für Edzard Schmidt-Jortzig, Heidelberg 2011

• Internettipp

In dieser Rubrik stellen wir Ihnen heute weitere für Ihre Arbeit interessante Internetseiten vor. Diese können Sie sammeln und zum Beispiel unter „Favoriten“ oder als „Lesezeichen“ in Ihrem Internet-Browser ablegen.

 **Die Erfolgsfaktoren für die Nutzung verschiedener Social Media - Formate hat Hamburg in einem Leitfaden beschrieben und zusammengefasst.**
Der Leitfaden ist kostenlos abrufbar unter:
<http://www.hamburg.de/contentblob/2882174/data/social-media-in-der-hamburgischen-verwaltung.pdf>

• Tagungshinweise

November 2011

15.11.2011, Walsrode: 5. Infotag E-Government

16.11. 2011, Frankfurt am Main: Stadt und Netz

17.11.2011, Würzburg: XPlanung – ein neuer Standard in der Bauleitplanung

17.11. - 18.11.2011, Frankfurt am Main: Six_PraxisForum

17.11. - 18.11.2011, Berlin: Bildungspolitik nach der Föderalismusreform

24.11.2011, Bensheim: Wirtschaft trifft Verwaltung - 6. Regionalkonferenz der Metropolregion Rhein-Neckar

29.11. - 30.11. 2011, Köln: KuLaDig im Dialog

30.11.- 2.12.2011, Berlin: Online Educa - 17. Internationale Konferenz für technologisch gestützte Aus- und Weiterbildung

Dezember 2011

7.12. - 8.12.2011, Wiesbaden: INSPIRE erfordert Geo-Informationsmanagement

7.12. - 8.12.2011, Gelsenkirchen: Wo?-Kongress

Die Tagungshinweise finden Sie auch in unseren interaktiven Tagungskalender

http://foev.dhv-speyer.de/widut/inhalte/24_Tagungskalender.asp

• Großgruppenmoderationmethode - RTSC-Konferenz

Die RTSC steht für Real Time Strategic Change und damit für den „Strategischer Wandel in Echtzeit“. Sie gehört zu den systemischen Beratungsansätzen und ist ein strukturiertes Großgruppenverfahren, dass zu Beginn der 90er Jahre durch Kathy Dannemiller und Chuck Tyson, Al Davenport und Kollegen entwickelt wurde.

Im Fokus stehen die strategischen Ziele einer Organisation. Im Rahmen der Organisationsentwicklung sollen alle TeilnehmerInnen der Konferenz für diese Ziele aber auch für Werte, Visionen und Projekte gewonnen werden. Nicht anwesende TeilnehmerInnen können mit Hilfe neuer Medien hinzugeschaltet werden.

Gruppengröße: Großgruppen von 40 bis 600 Personen

Dauer: ca. 2–3 Tage

Anwendung:

- Komplexe Themen, z.B. Einführung neuer Systeme, Programme, Leitlinien, Fusion, Umstrukturierungen
- Uneinigkeit innerhalb der Organisation

Ablauf / Phasen:

Themen, Ziel und Ablauf der Veranstaltung werden von den Top-Führungskräften festgelegt. Damit werden bei dieser Methode die vorhandenen Hierarchien beibehalten.

1. Aufrütteln – Ist-Zustand

Aktuelle Unzufriedenheit mit der Ist-Situation wird durch die Leitungsebene thematisiert.

2. Identifikation mit den strategischen Zielen –Soll-Zustand

Die strategischen Ziele werden durch die Führungskräfte dargelegt. Diese Ziele geben den Rahmen für die durch die TeilnehmerInnen in den kommenden Tagen zu erarbeitenden Lösungen. Die Erarbeitung der Lösungen erfolgt in steter Rückkopplung mit der Leitungsebene.

3. Bearbeitung

Lösungen und darauf basierende Maßnahmen für die künftige Arbeit werden erarbeitet und vorgestellt

Vorteil / Nutzen:

Mehrere Themen können gleichzeitig besprochen werden.

Einbezug und Commitment der gesamten Organisationsmitglieder wird ermöglicht.

Die Lösungserarbeitung erfolgt strategie-orientiert.

Aufmerksamkeit und Energien werden fokussiert.

Nachteil:

Die Leitungsebene muss die Einbindung der Organisationsmitglieder begrüßen und den Vorschlägen / Lösungen offen entgegenzutreten sowie entsprechende Konsequenzen ableiten.

Quellenangabe / weitere Informationsquellen:

Bonsen, Bauer, Bredemayer & Herzog: Real Time Strategic Change. Schneller Wandel mit großen Gruppen. Stuttgart 2008

Dannemiller Tyson Associates: Whole-Scale Change: Unleashing the Magic in Organizations. San Francisco 2000

Königswieser & Keil: Das Feuer großer Gruppen. Konzepte, Designs, Praxisbeispiele für Großveranstaltungen. Stuttgart 2000

Seliger: Einführung in Großgruppenmethoden. Heidelberg 2008

Özdemir: Change Management Praxis - Strategische Organisationsentwicklung. Ein Leitfaden für Führungskräfte und Berater. Berlin 2010

Dittrich-Brauner, Dittmann, List & Windisch: Großgruppenverfahren: Lebendig lernen - Veränderung gestalten. Heidelberg 2008.

<http://de.wikipedia.org/wiki/RTSC-Konferenz>

http://www.planeasy.de/files/RTSC_Ueberblick.pdf

http://kommunalwiki.boell.de/index.php/Real_Time_Strategic_Change

<http://www.buergergesellschaft.de/politische-teilhabe/modelle-und-methoden-der-buergerbeteiligung/meinungen-einholen-buergerinnen-und-buerger-aktivieren/rtsc-real-time-strategic-change/106189/>

- **Ihre Meinung ist uns wichtig! Wir freuen uns über Ihre Anregungen!**

Damit wir auch in Zukunft auf Ihre Wünsche und Anregungen schnell und bedarfsorientiert reagieren können, sind wir sehr an Ihrer Meinung sowie an einem aktiven Austausch mit Ihnen interessiert. Schreiben Sie uns, was Ihnen gefällt oder worin wir uns noch verbessern können. Gibt es Themen zu denen Sie aktuell mehr Informationen benötigen oder gerne einen Experten kennen lernen möchten? Dann nehmen Sie Kontakt mit uns auf. Wir greifen Ihre Thematik gerne in einem der kommenden Newsletter auf.

Der Newsletter steht Ihnen unter http://foev.dhv-speyer.de/widut/inhalte/19_inform.asp zum Download zur Verfügung. Dort kann der Newsletter auch abbestellt bzw. abonniert werden.

Um die Lesbarkeit zu erhöhen wurden im vorliegenden Text männliche Formen verwendet. Die weiblichen Formen sind jeweils mit gemeint

Impressum:

WiDuT - Wissenschaftliche Dokumentations- und Transferstelle für

Verwaltungsmodernisierung in den Ländern am Deutschen

Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung Speyer

Redaktion: Christian Jock, Alexandra Lessau

Freiherr-vom-Stein-Str. 2, 67346 Speyer

Tel.: 06232-654-394 (Herr Jock) bzw -393 (Frau Lessau)

Fax: 06232-654-290

E-Mail: widut@foev-speyer.de

Internet: <http://www.foev-speyer.de/widut>