

Themenvorschau innovative Verwaltung Ausgabe 03.2020

TITELTHEMA

Individuelle Personalentwicklung durch Coaching

Die aktuellen Entwicklungen im öffentlichen Sektor wie der demographische Wandel, Fachkräftemangel und die digitale Transformation erfordern neue Formen der Zusammenarbeit, der Führung und des Arbeitsverständnisses, sowohl für die Führungsebene als auch für die Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Coaching kann ein geeignetes Instrument sein, um zum Beispiel die individuellen Stärken und Kompetenzen von Mitarbeitenden zu erkennen, zu fördern und gezielt einzusetzen oder um einen individuellen Reflexionsprozess anzustoßen und auf diese Weise zur Entwicklung der Persönlichkeit der Mitarbeitenden beizutragen und Methodenkompetenz zur Lösungsfindung zu vermitteln.

Interview zum Umgang mit Ängsten und Widerständen in Veränderungsprozessen

Die öffentliche Verwaltung befindet sich im Umbruch. Digitalisierung, künstliche Intelligenz, demografischer Wandel, Druck von Zivilgesellschaft und Wirtschaft zum serviceorientierten Handeln, neue Arbeitsformen durch "New Work" und ein resultierender Kulturwandel sind die großen Herausforderungen der Zukunft. Diese Veränderungen ziehen Unsicherheiten und Ängste bei den Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung nach sich. Im Interview erläutern Andreas Steffen, Berater und Coach, und Julia Schorlemmer, Dozentin an der FOM Hochschule für Ökonomie und Management im Bereich Gesundheitsmanagement, wie mit Ängsten in der Veränderung umgegangen werden kann, damit Widerstände überwunden und der Wandel aktiv und gewinnbringend für alle beteiligten Menschen gestaltet werden können.

Strategien zur Mitarbeitergewinnung

Zunehmend leidet die öffentliche Verwaltung unter dem Fachkräftemangel. Damit Kommunalverwaltungen, Landesämter oder Polizeipräsidien qualifiziertes Personal finden und binden muss mehr getan werden als Besoldungserhöhungen. Zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität trägt auch eine agile Verwaltungsorganisation bei. Der Wunsch nach mehr Verantwortung und selbstgesteuerter Teamarbeit führt zum Hinterfragen der aktuellen Verwaltungskultur. Kernpunkte des agilen Führungsgrundsatzes sind die konsequente Einbindung der Mitarbeiter, selbstgesteuerte Teamarbeit, sinnstiftende Vertrauenskultur, Führung auf Augenhöhe und mobiles Arbeiten.

Interkulturelle Kompetenz - Stiefkind mit Potenzial

Angebote zur interkulturellen Kompetenz gelten als schwer vermittelbar. Dabei ist der Kompetenzbereich gut durchdacht und kann als Blaupause dienen, um der Verwaltung auch andernorts auf die Sprünge zu helfen. Es geht um die Stärkung von Multiperspektivität – durch Menschen, die hinzukommen, und durch Denkweisen. Mithilfe interkultureller Kompetenz kann Integration gefördert werden und die Verwaltung kann ihre Funktion als gesellschaftliche Basis für das Zusammenleben in Vielfalt stärken.

STRATEGIE

Was auf Controllerinnen und Controller in der Verwaltung zukommt

Die Digitalisierung nimmt in Behörden langsam Konturen an – auch wenn noch viel zu tun ist. Für das Controlling stellt sich die Frage, welche Rolle es in diesem Prozess spielen soll und wie die Digitalisierung die Arbeit der Controller verändern wird. Dabei können Behörden die Erfahrungen aus der Privatwirtschaft nutzen, weil die Herausforderungen sehr ähnlich sind.

Was bringt Open Government?

Ein offeneres Regieren und Verwalten verspricht angeblich viele positive Wirkungen, manche sehen in Open Government sogar einen ganzheitlichen Ansatz zur Belebung der Demokratie. Empirisch lassen sich solche Wirkungen jedoch nicht nachweisen, weder in Deutschland noch anderswo. Das wirft die Frage auf, welche Schlüsse aus den ernüchternden Ergebnissen gezogen werden sollten.

Digitalisieren mit Verantwortung

Die digitale Transformation fordert die öffentliche Verwaltung heraus. Neben innovativen Möglichkeiten und wachsenden Ansprüchen schafft sie Unsicherheiten, denen nicht nur mit neuen Regelungen und Prozessen begegnet werden kann. Als praktische Hilfestellung für den Behördenalltag im Umbruch seien hier erste Leitgedanken zu einer Ethik der digitalen Verwaltung skizziert.

SERIEN

Serie OZG: Digitalisierungslabor Baugenehmigung

Im zweiten Teil der Serie „Digitalisierungslabore Onlinezugangsgesetz“ werden der Stand, die Arbeitsweisen und die Vorgehensweisen im Digitalisierungslabor Baugenehmigung vorgestellt. Ziel ist die Entwicklung eines durchgängig digitalen Baugenehmigungsverfahrens. Die Federführung des Projekts hat das Ministerium für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung Mecklenburg-Vorpommern.

Serie Start-ups Teil 2: Jobkraftwerk – Digitales Integrationsmanagement

Im zweiten Teil der Start-up-Serie wird das Unternehmen Jobkraftwerk vorgestellt. Die Jobkraftwerk Plattform wurde vom 2016 gegründeten Berliner Social-Startup LQ Enterprise GmbH entwickelt. Ziel ist es, die Sozialarbeit in den Kommunen zu digitalisieren und dadurch mehr Zeit für die eigentliche Betreuung zu schaffen.

PRAXIS

Multitool städtischer Schulen

Die Arbeit der Schulhausmeister bildet die Grundlage für einen reibungslosen Schulbetrieb und das Gebäudemanagement in städtischen Schulen. Die Stadt Willich hat im Rahmen des Projekts „Flexibles Hausmeistermanagement“ deren Rolle neu positioniert: weg vom „Graukittel“, hin zum technisch-versierten, impulsgebenden Mitarbeitenden.

TERMINE

Anzeigenschluss: 12.02.2020

Druckunterlagenchluss: 18.02.2020

Erscheinungstermin: 06.03.2020

Ihr Ansprechpartner



Eva Hanenberg

Verkaufsleitung

+49 (0) 611.7878 226

eva.hanenberg(at)springer.com

Themenvorschau innovative Verwaltung Ausgabe 03.2020

