dbb akademie

#Politik #Verwaltung #Kulturwandel #OpenGov

Dr. Volker Franke | dbb akademie | twitter.com/franke_v

Inhalt

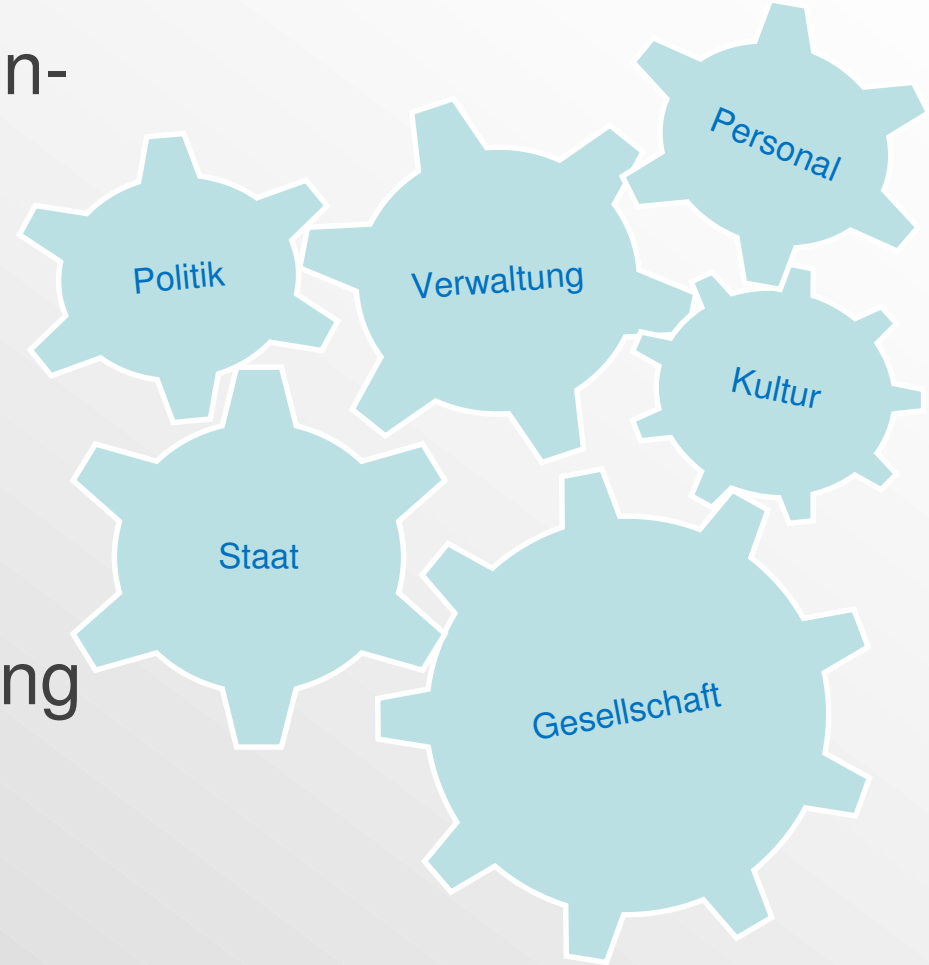
Verwaltung
Verwaltungskultur
Wandel
Faktoren
Mechanismen
bedeutet
Five
Bürger
Zusammenspiel
Spieltheorie
müssen
Ziel
Fokus
Big
Hierarchiekultur
Offenheit
Engagement
Zusammenhang
Organisationen
Unternehmen
Informationen
Einflüssen
Abläufen
Fähigkeit
Teilhabe
Besitzer
Clan
Web
äußeren
bestehen
innovative
schaffen
elektronische
Kompetenzen
öffentliche
Bereitschaft
inneren
usw
bzw
internationaler
steuern
Government
fünf
vier
offen
Politik
einerseits
öffentlichen
Beschäftigten
NEGS
Führungskräfte
Ziele
Extraversion
Produkte
Orientierung
Kultur
Ergebnisse
Beispiel
eGovernment
Menschenbild
Transparenz
Stabilität
neue
Open
Punkte
fachlichen
Personals
Bürgern
Interessenlage
Zusammenarbeit
bürokratischen
Effizienz
Nutzenmaximierungs
unachtsam
beschäftigt
Neugestaltung
Ablaufen
Setzen
Kultureller
VERwaltung
Angebote
Fragen
Haushaltskonsolidierung
Rationalitätsorientierung
Verwaltungshandeln
Kennzahlen
Pionergeist
bevorzugten
Bewusstsein
misstrauisch
Digitale
vermitteln
Klammern
Strukturen
leichtfertig
unterbreiten
Entwürfe
egozentrisch
angemessene
organisiert
Strategiebereichen
transparenten
Gleichwohl
gezeigt
ePartizipation
Vorbild
Erfahrungen
BWL
fest
bieten
Ad
hoc
Effizienz
Markt
Kulturwandels
Selbstreflexion
Managements
informierten
Kommunikationskanäle
darstellen
fundierte
immensen
Formulierungen
IT-Entwicklung
Nationale
Ich-stark
Kulturwandels
Besse
verordnet
E-Government
neuen
sowie
angeglichenen
reibungslose
Karteile
stetig
wieso
Gleichwohl
offenes
Tiefgreifende
Strategie
Formulierungen

Kultureller Wandel

Komplexer Prozess mit in- + externen Einflüssen

kann nicht verordnet werden

ist nur durch Einbeziehung der in- + externen Impulse zu steuern



Rev. Stand 2.0

J. Martin

dbb akademie

Die Frage des Kulturwandels hat das Potential, jeden ernsthaft Interessierten zu verdrießen.

Rev. Stand 2.0

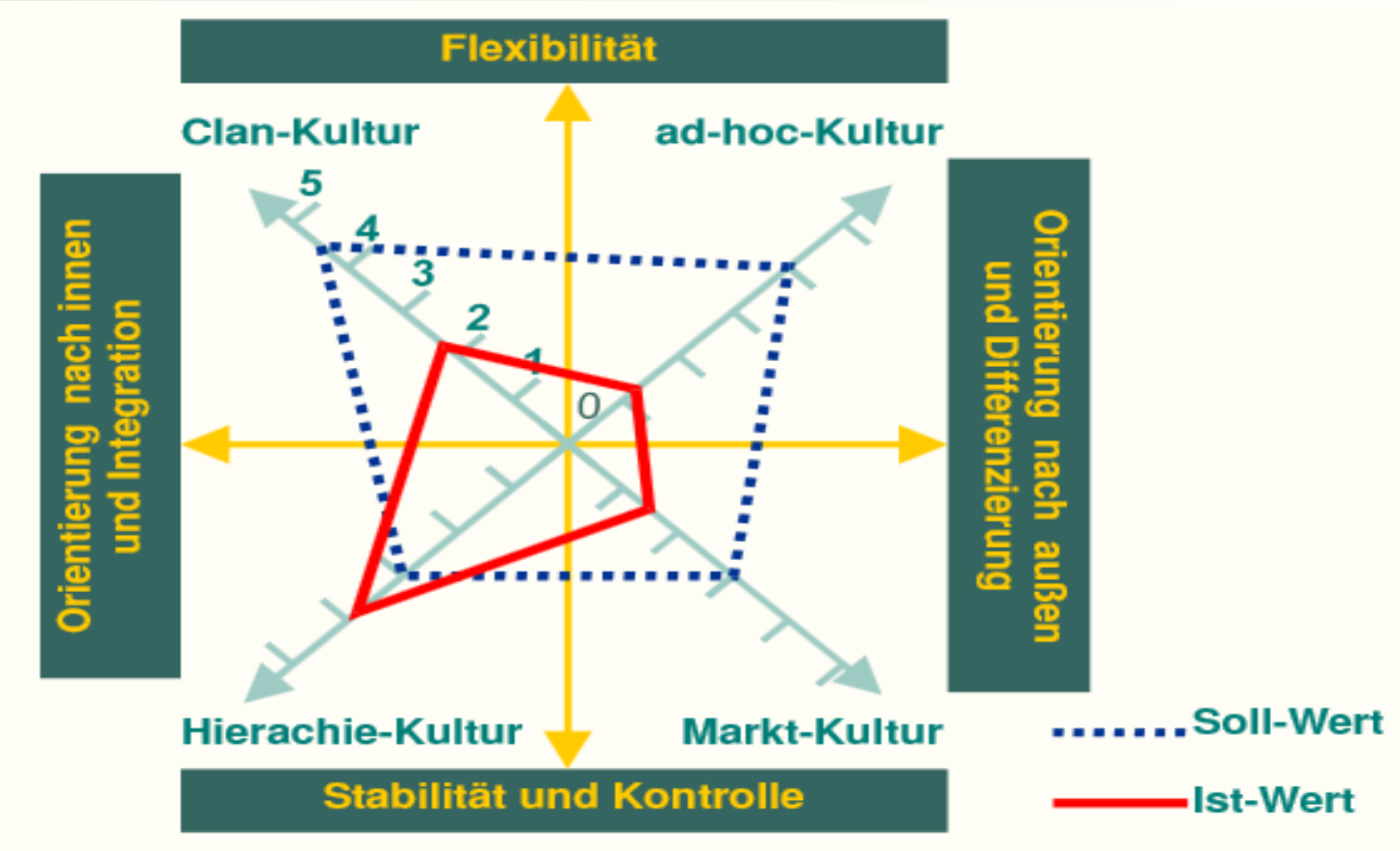
Sozialwissenschaft nennt vier Organisationskulturen

dbb akademie

- Clan- Kultur mit dem Fokus auf sozialen Beziehungen
- Ad hoc- Kultur mit dem Fokus auf innovativen Problemlösungen
- Markt-Kultur mit ihrem Fokus auf Marktwirtschaft
- Hierarchiekultur mit ihrem Fokus auf Abläufen und Strukturen

Günther R. Vollmer www.moderne-verwaltung.de/fach_lang/FLNR0017.pdf

Verwaltungskultur Justizdienst Baden-Württemberg



Rev. Stand 2.0

Was bewirkt den Kulturwandel?

dbb akademie

- New Public Management (Kostenbewusstsein, Effizienz, Redundanz und Synergien)
- Europäische Vorgaben
  (z. B. einheitl. Ansprechpartner, Servicequalität)
- Informationstechnik (Digitale Gesellschaft, eGovernment)
- Social Media (gesellschaftliche Echtzeit-Kommunikation)
- Demografischer Wandel des Personals
- Rechtnormen internationaler Unternehmen (Google, Amazon und Facebook)
- aktuell: internationaler Trend zu Open Government

Rev. Stand 2.0

Beispiel NEGS und IT-PLR

dbb akademie

Nationale E-Government-Strategie (NEGS) des IT-Planungsrates (2010)

Ziele:

- Bis 2014 einen wesentlichen Sprung in Richtung Open Government
- Orientierung der NEGS am Nutzen für Bürger, Unternehmen und Verwaltung
- Transparente öffentliche Verwaltung und der gesellschaftliche Teilhabe

Rev. Stand 2.0

Was bewirkt der Kulturwandel

dbb akademie

Neue Kompetenzen des Personals im Bereich E-Government

- kritisches Hinterfragen der eigenen fachlichen Arbeitsprozesse über Organisationsgrenzen hinaus
- Teamfähigkeit und Mitwirkungskompetenz,
- Fähigkeit zu Selbstorganisation und erhöhter Selbstreflexion
- Methoden zur inhaltlichen Neugestaltung der fachlichen Arbeit

Was bewirkt der Kulturwandel

dbb akademie

Neue Kompetenzen des Personals im Bereich Open Government

- Kommunikationsfähigkeit + - freudigkeit
- verschiedene Kommunikationskanäle wie Social Media sinnvoll nutzen
- Überwinden von Zuständigkeitsdenken im Sinne von Bürgerinteressen
- sprachliche Kompetenz, statt Amtsdeutsch
- Bereitschaft zu eigenverantwortlichem Handeln

Rev. Stand 2.0

Was bewirkt der Kulturwandel

dbb akademie

Kompetenzen der Führungskräfte

- Orientierung und Kommunikationsziele vermitteln
- Herrschaftswissen teilen bzw. abbauen
- neuen Fähigkeiten der Mitarbeitenden vertrauen
- notwendige Freiräume z. B. für Social Media schaffen
- Fortbildung gezielt fördern

Rev. Stand 2.0

Was bewirkt der Kulturwandel

dbb akademie

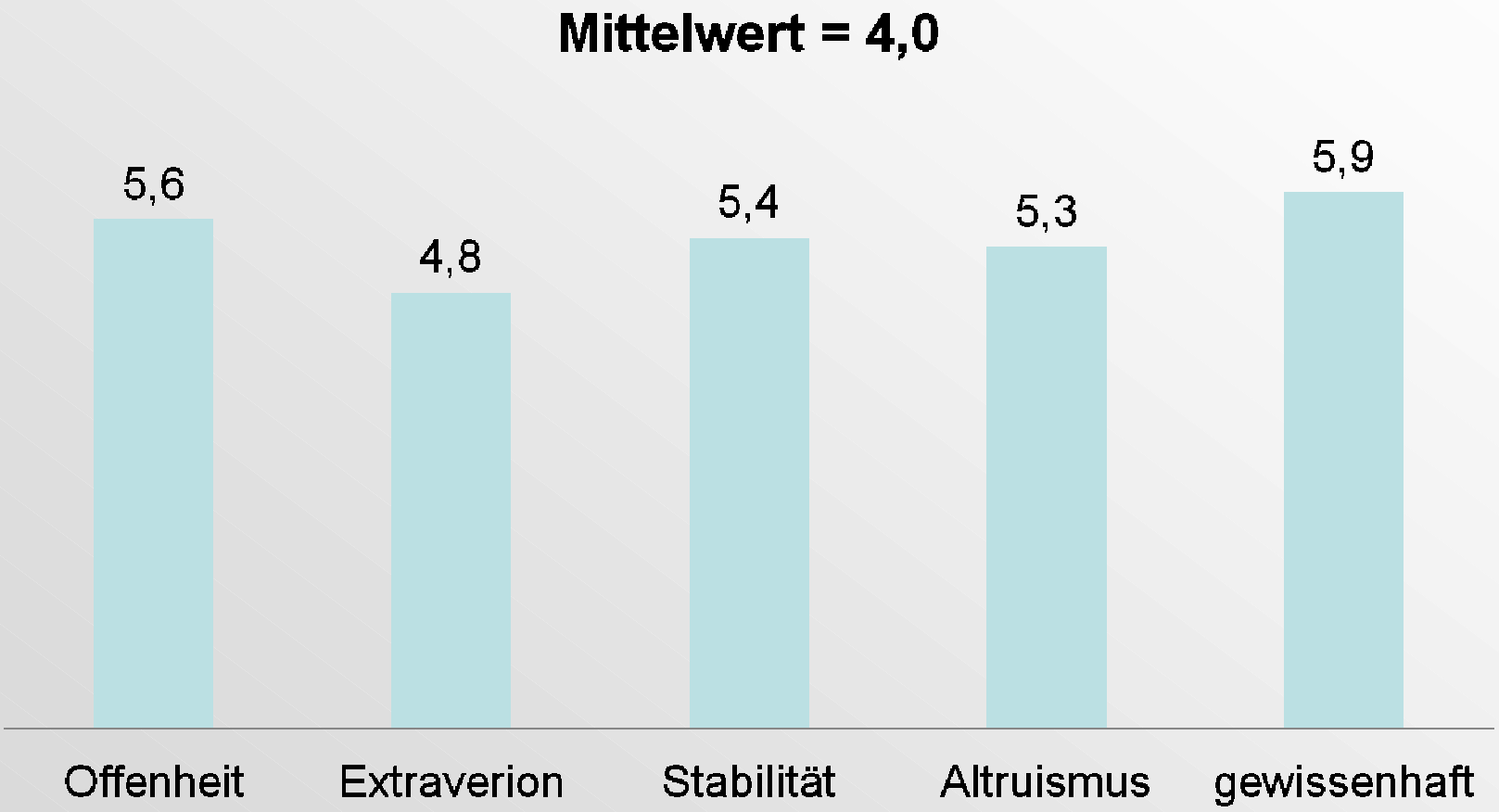
Personal für Veränderungen offen

Big Five Modell

- Weltweit bestätigtes Modell, um individuelle Persönlichkeitsprofile zu messen
- Verwendet fünf Faktoren
- Sie bestehen aus bipolaren gegensätzlichen Werten
- Personal deutlich über dem arithmetischen Mittel von (4,0)

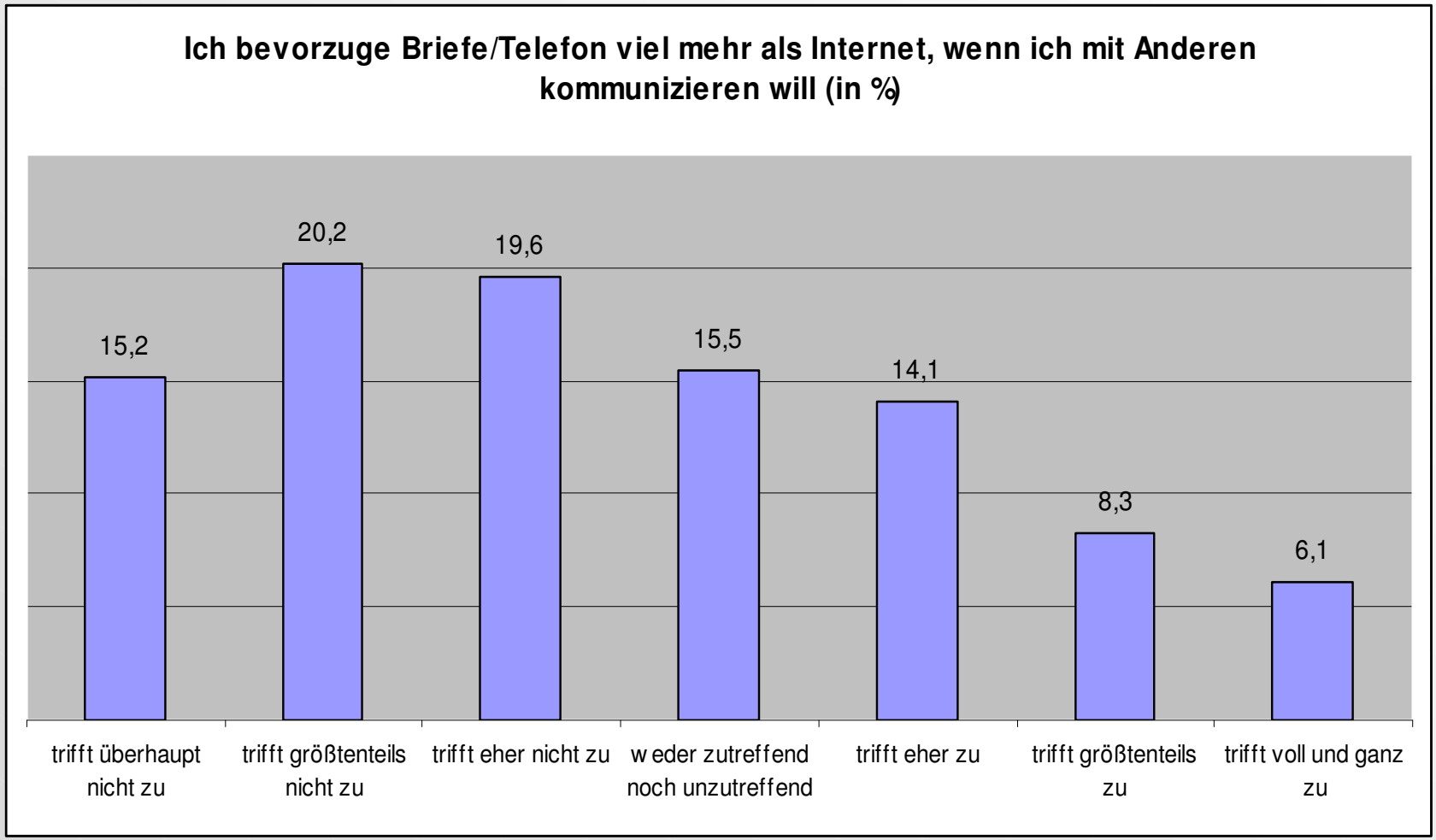
Rev. Stand 2.0

Big Five des Personals in der öffentlichen Verwaltung



Rev. Stand 2.0

Positive IT-Kompetenzen



Rev. Stand 2.0

Was bedeutet Transparenz im Verwaltungshandeln

dbb akademie

- Vorausschauende Bürgerinformation
- Verständlicher Kommunikationsstil
- Umfassende Informationsangebote
  z. B. Social Media und Sitzungs-Streams
- Offener Umgang mit Fehlern
- Vorbildfunktion der Führungskräfte und Politik
- Verwaltungsentscheidungen nachvollziehbar begründen
- Verwaltungsinteressen transparent machen

Rev. Stand 2.0

Was bedeutet Teilhabe im Verwaltungshandel

dbb akademie

- Bringschuld und Holschuld der Verwaltung modernisieren
- Bürger als Erfahrungsträger verstehen
- Beteiligungsrechte des Personals und Akzeptanzmanagement
- Bürgerbeteiligung als wirklich offenes Verfahren gestalten

Rev. Stand 2.0

Was bedeutet Zusammenarbeit im Verwaltungshandeln

dbb akademie

Intern

- Überwindung von Zuständigkeiten
- Zusammenfassung von einheitlichen Aufgaben
- Orientierung an Lösungen, nicht an Verfahrensschritten

Extern

Beteiligung von Bürgern, Interessensgruppen und parallelen Organisationsebenen (Nachbargemeinden usw.)

Rev. Stand 2.0

Wie entsteht der neue Dialog mit der Bürgerschaft?

dbb akademie

- Nutzung der Kommunikationskanäle, die Bürger nutzen (nicht umgekehrt!)
- Offene Darstellung der kommunalen Interessenlagen
- Regelmäßige Beteiligungsangebote
- Ergebnisorientierung
- Transparenter Umgang mit Einzelinteressen (Gewerbeansiedlung, Bürgeregoismus)
- Akzeptanz durch lokale Politik
- Verzicht auf Macht und Herrschaftswissen

Rev. Stand 2.0

Beispiele und Lernergebnisse

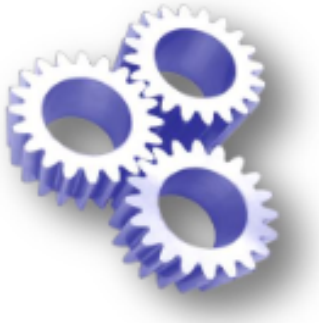
dbb akademie

- Do-it-Yourself: Plattform mit ca. 3000 aktiven Nutzern **meinServiceStuttgart**
- Liquid Friesland:
  Wenig ist mehr als Nichts!
- T-City Friedrichshafen:
  Alle Partner konnten viel (voneinander) lernen

Wichtig: Die entstehenden Lernprozesse offen annehmen!

Rev. Stand 2.0

STUTTGART



Die Kooperationsplattform in Zahlen

Aktuell **2.900** registrierte Nutzer/-innen

Daten zu rund **7.400** Organisationen und Einrichtungen

mehr als **3.000** Veranstaltungen laufend

rd. **1.300** Sportvereine, -abteilungen u. -anbieter

rd. **3.600** Regelsportangebote

rd. **2.900** Sportkurse

rd. **3.000** Aufgrabungsanträge jährlich

Aktivitäten Externer **7** Vollzeitstellen entsprechend

Den Bürgern Raum geben für eigene Initiativen

Erste Erfahrungen

- **700 Anmeldungen** seit November 2012
- 44 abgestimmte Themen
- … davon sieben von der Verwaltung
- Aktivierte Zugänge: rund 470
- Nutzer: 43 Prozent sind 50 und älter
- Aktive Nutzer: Rund zwei Drittel
- **Infoangebote:** Videos, Flyer, Newsletter, Veranstaltungen

Wenig ist mehr als Nichts!

Liquid**Friesland** auf einen Blick

- **Zwei Wege:** Bürger bringen online Initiativen ein, Verwaltung bringt online Vorlagen ein
- Abstimmungen nach **transparentem** System
- Kreistag **verpflichtet** sich, erfolgreiche Initiativen von Bürgern zu behandeln
- Kosten: Rund **11.400 Euro** für das erste Jahr, **7140 Euro** pro Folgejahr

Landrat Ambrosy: „Wir müssen mehr darüber sprechen, wie, wann und wodurch sich Bürger beteiligen können. Hier muss die Veränderung ansetzen.“

Fazit

T-City Friedrichshafen

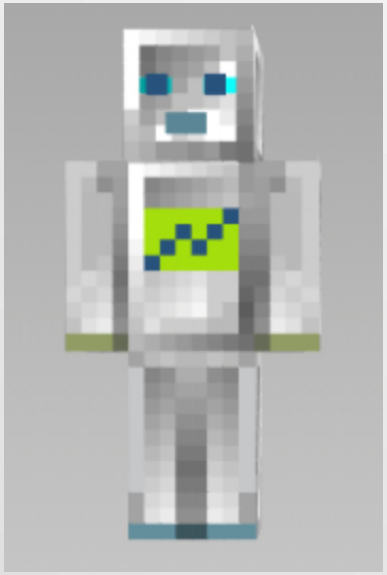
- Smart City —
  Telekom und Friedrichshafen haben es gemacht
- Alle Partner konnten viel (voneinander) lernen
- Viele Bürger haben das Konzept nicht verstanden
- Alle sollten alles anders machen — das war vielleicht eine Überforderung?
- Es braucht mehr Initiativen dieser Art

Alle Partner konnten viel voneinander lernen!

- Lernen aus Spieltheorie und gesellschaftlichen Veränderungen (Gamification)
- Setzen von spielerischen Anreizen für Bürger, um von deren Wissen zu profitieren (z. B. Schadensmelder als GameApp mit GPS und Geodaten)
- Offene Kooperationen mit transparenten Spielregeln (Zwangslagen) zur Überwindung von Interessenskonflikten

dbb akademie

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



v.franke@dbbakademie.de

Rev. Stand 2.0