

Organisation als strategisches Leitthema für die öffentliche Verwaltung – Teil 2

2.1 Chancen und Risiken für die öffentliche Verwaltung

Zwei Arten des organisatorischen Wandels sind für die öffentliche Verwaltung höchst relevant: der **Formwandel** im Sinne einer Abkehr von analogen Formen und Verfahren; der **Funktionswandel** als Verlagerung von Entscheidungs(-vorbereitungs-)funktionen von Menschen hin zu Maschinen. Im Folgenden stellen wir einige wichtige Chancen und Risiken dar, die mit den beiden Wandlungsarten verbunden sind.

| | Chancen | Risiken |
|-----------------|---|--|
| Formwandel | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hin zu Sinn- und Wertstiftung und Abkehr von beengender Hierarchie ▪ Zeitliche und örtliche Flexibilisierung ▪ Verbesserter Wissenstransfer ▪ Effizientere Abläufe ▪ Mehr Bürger*innen-Freundlichkeit | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisationskultur widersetzt sich Veränderungserfordernissen ▪ Überforderung durch zu viel Selbstverantwortung ▪ Neue Standards passen nicht zu vertrauten Konventionen ▪ Ineffektivität gewohnter Personalarbeit |
| Funktionswandel | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bessere Ergebnisse für die Bürger*innen ▪ Fokus der Mitarbeiter*innen auf Ihre Kernaufgaben ▪ Erleichterte Evaluationen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vertrauensverlust („Algorithmen steuern uns“) ▪ Angst vor Arbeitsplatzgefährdung ▪ Deckung veränderter qualitativer und quantitativer Personalbedarfe |

2.2 Optionen zur Vorbereitung und Reaktion

Breite, Tiefe und Geschwindigkeit des Wandels machen es notwendig, die eigene Organisationsentwicklung zum strategischen Chefthema zu machen: **Erfolg ist das Ergebnis gelungener Organisation**. Wir schlagen folgende Optionen zur Organisationsentwicklung vor, mit denen die öffentliche Verwaltung auf den Wandel reagieren sollte:

- (1) Gehen Sie den nötigen **Kulturwandel** zielgerichtet an, und zwar a) mit praxisbewährten Werkzeugen und Methoden sowie b) in Verbindung mit Ihrer Organisationsstrategie.
- (2) Gehen Sie die **Organisationsentwicklung als eigenen Zweig Ihrer Strategieentwicklung** an.
- (3) Führen Sie im **Prozessmanagement** drei Pfade zusammen: a) von Menschen ausgeführte Prozesse, b) digitalisierte Prozesse und c) automatisierte Prozesse.
- (4) Gestalten Sie Ihr **Kompetenzmanagement und Ihre Rekrutierung** neu; beziehen Sie auch hierfür alle drei Pfade des Prozessmanagements ein.
- (5) **Entlasten Sie Ihre Mitarbeiter*innen** a) zeitlich und örtlich, b) von ungeliebten und zeitaufwändigen Routineaufgaben und c) mittels eines guten Wissensmanagements.
- (6) Setzen Sie **Agilität** wohldosiert ein und reflektieren Sie dies fallbezogen; nutzen Sie daneben auch **herkömmliche oder hybride Formen der (Projekt-)Arbeit**.

2.3 Unsere Angebote

Als Infora GmbH erbringen wir alle Leistungen zur Organisationsentwicklung, Digitalisierung und Automatisierung aus einer Hand. Unsere Beratung zur Organisationsentwicklung folgt den Vorgaben und Empfehlungen des „Handbuchs für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlung“ von BMI und BVA. Wir adaptieren diesen Ansatz in einer Infora-spezifischen Form, sodass wir uns individuell auf Ihre Bedürfnisse einstellen.

Wenn Sie sich konkret zu den sechs Optionen austauschen möchten, dann kommen Sie auf uns zu. Gerne besprechen wir mit Ihnen, wie wir Sie bei Ihrer Organisationsentwicklung gezielt unterstützen und wie Sie diese Herausforderungen gemeinsam mit uns meistern können.



Ihr Ansprechpartner:

Dr. Markus König
Geschäftsbereichsleiter
Organisationsentwicklung

Mobile: +49 160 90187127
markus.koenig@infora.de