

Digitale Köpfe in der Verwaltung gesucht

Auf der Suche nach IT-Fachkräften konkurriert die Öffentliche Verwaltung mit der freien Wirtschaft. Christian Rampelt erläutert in seinem Gastbeitrag, wie sich Behörden auf andere Art und Weise Vorteile in diesem **War for Talents** verschaffen können.



Eine der Herausforderungen, vor denen öffentliche Behörden gegenüber stehen, ist die Digitalisierung. Als tief greifender Transformationsprozess stellt sie einen der größten Trends der Gegenwart dar, denn innovative Technologien beeinflussen die gesamte Arbeitswelt. Dabei betrifft diese Veränderung nicht alleine die IT-Abteilungen, vielmehr muss der Wandel eine Neuausrichtung und Optimierung im Ganzen nach sich ziehen – das gilt auch für den Verwaltungssektor.

Noch immer gibt es jedoch in Behörden Prozesse, bei denen anstelle von innovativen digitalen Lösungen dicke Aktenordner sowie Papierformulare zum Einsatz kommen. Dieser Rückstand ist mit großen Nachteilen wie mangelnder Effektivität verbunden. Um den Anschluss nicht vollständig zu verlieren, müssen Behörden IT- und Digitalisierungskräfte einstellen, die Transformationsprozesse aktiv gestalten können.

Das Problem hierbei: Es herrscht aufgrund des Fachkräftemangels ein War for Talents im IT-Sektor. Öffentliche Verwaltungen konkurrieren im Wettbewerb mit großen Konzernen, die meist ein höheres Gehalt zahlen können, als es die starren Gehaltsstrukturen des TVöD vorsehen. Es gilt also, sich auf andere Art und Weise einen Vorteil im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte zu verschaffen.

Mit New Work punkten

Wenn Behörden in diesem War for Talents mithalten möchten, müs-

sen sie potenzielle Mitarbeiter mit anderen Dingen, wie einer modernen Arbeitskultur, spannenden Aufgaben und Entwicklungschancen, überzeugen. Diese und weitere Aspekte lassen sich unter dem Begriff New Work zusammenfassen.

Ursprünglich stammt die Idee aus der Mitte der 1970er-Jahre von dem Sozialphilosophen Frithjof Bergmann. Die drei Säulen Selbstständigkeit, Freiheit sowie Teilhabe an der Gemeinschaft bilden die Grundlage seines Konzeptes. Insbesondere Spezialisten und High Potentials wünschen sich mehr als einen Nine-to-five-Job, bei dem sie lediglich Dienst nach Vorschrift leisten müssen. Insofern verschaffen sich Behörden mit der Anwendung des New-Work-Konzeptes einen Vorteil.

Natürlich fällt es im Verwaltungssektor schwerer, moderne Arbeitsweisen zu installieren als in einem modernen Start-up mit fünf Mitarbeitern. Da der Begriff jedoch kein festes Programm oder einen bestimmten Prozess, sondern vielmehr eine besondere Haltung und Kultur der Arbeit beschreibt, stellt es keine Unmöglichkeit dar.

Wenn Mitarbeiter dank einer flexiblen Arbeitskultur selbst gestalten können, eigene Ideen einbringen und Verantwortung übernehmen dürfen, fördert dies die Begeisterung für Neues. Angestellte nehmen die Arbeit dann als Inspiration anstelle einer lästigen Pflicht wahr. Infolgedessen verbessern sich die Arbeitsleistungen – davon profitieren Behörden unmittelbar.

Führung auf Augenhöhe

Zudem beinhaltet das Konzept von New Work, dass sich die Verantwortung durch flache Hierarchien gleichmäßig auf das Team verteilt. Führungssysteme in Behörden scheinen jedoch eher auf Kontrolle ausgerichtet als auf flache Hierarchien. Doch ein Top-down-Führungsstil gilt als nicht mehr zeitgemäß. Die strikte Trennung zwischen einzelnen, die denken und planen – der sogenannten Führungsebene –, und denjenigen, die lediglich ausführen, erscheint jungen und gut ausgebildeten Fachkräften aus dem IT- und Digitalisierungsbereich wenig attraktiv.

Mitarbeiter wünschen sich die Möglichkeit mitzubestimmen. Führungskräfte nehmen dabei anstelle einer leitenden Funktion eher die Position eines Mentors ein. Dies scheint zunächst einmal schwierig umzusetzen, da Gesetze die organisatorischen und personellen Hierarchien in der Verwaltung vorschreiben. Doch insbesondere der Führungsstil hängt von der jeweiligen Person ab, die eine leitende Position bekleidet. So lässt sich beispielsweise das Feedback für das Team anders gestalten. Anstatt während des vorgeschriebenen Mitarbeitergesprächs eine Checkliste abzuhaken und das Gespräch als Monolog zu führen, bei dem nur der Vorgesetzte spricht, empfiehlt es sich, das ganze Jahr stetiges und offenes Feedback zu geben.

Eine ehrliche Einschätzung der Leistung lässt Mitarbeiter wach-

sen – sowohl fachlich als auch menschlich. Zudem hilft die Beurteilung der Vorgesetzten in Bezug auf die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten. Auch die Angestellten sollten zudem die Möglichkeit für Feedback bekommen, um den Vorgesetzten mitteilen zu können, was sie sich zukünftig wünschen, welche Ideen sie haben und wie sie sich weiterentwickeln möchten.

Kommunikation anstelle von Information

Ein weiteres Problem, das in der Öffentlichen Verwaltung auftauchen kann, stellt die fehlende Kommunikation dar – sowohl in der eigenen Abteilung als auch abteilungsübergreifend. Anstatt gemeinsame Ziele sowie Strategien zu entwickeln, erfolgt nur die Information über bereits getroffene Entscheidungen in langatmigen Besprechungen. Mangelnder Gestaltungsspielraum senkt jedoch nicht nur die Attraktivität eines Arbeitgebers, sondern führt auch dazu, dass Behörden behäbig werden. Stattdessen empfiehlt sich beispielsweise die Einführung sogenannter Stand-up-Meetings.

Hierbei gibt es einige Punkte zu beachten. In der Regel sollten die Besprechungen, bei denen alle Teilnehmer stehen, nicht länger als 15 Minuten dauern – das bedeutet, jeder muss sich im Vorfeld gut vorbereiten. Die Vorteile dieser Methode bestehen darin, dass eine Stärkung der Zusammenarbeit erfolgt und der regelmäßige Austausch neue Ideen hervorbringt, da oftmals weniger Beteiligte einen klareren Blick auf Probleme haben.

Wissensdurst stillen

Insbesondere im Hinblick auf neue Technologien geschehen Entwicklungen meist sehr rasant. Eine Software, die heute noch als State of the Art gilt, kann morgen schon überholt sein. Aus diesem Grund sollten Verwaltungen ihren IT-Mitarbeitern auf jeden Fall die Möglichkeit geben, sich regelmäßig weiterzubilden – dies gilt zudem auch für alle anderen Mitarbeiter. Regelmäßige Schulungen machen sie fit für den digitalen Alltag und befähigen sie, neue Tools und Arbeitsweisen effizient anzuwenden, denn letztendlich sollen die Neuerungen den Angestellten helfen.

Der Autor

Christian Rampelt ist Gründer und Geschäftsführer des auf Headhunting spezialisierten Unternehmens dfind.com, dessen Fokus auf der Vermittlung von Führungskräften, High Potentials sowie Spezialisten im digitalen Bereich liegt.



Weitere Informationen ...

... zu dfind.com gibt es hier:



[www.dfind.com]