



Innovation & Performance

Beobachtung, Messung und Weiterentwicklung im Öffentlichen Dienst

Lukas Kastner MA

Benedikt Montag MSc (WU)

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation

Abteilung III/C/9 – Strategisches Performancemanagement und Verwaltungsinnovation



Wie messe ich Innovation in Organisationseinheiten der Verwaltung?

Lukas Kastner MA

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Sektion III - Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation

Abteilung III/C/9 – Strategisches Performancemanagement und
Verwaltungsinnovation

Wien, 21. März 2023



Innovation als zentrales Werkzeug der öffentlichen Verwaltung

- Bereits jetzt werden in unterschiedliche Bereichen der Verwaltung Innovationen konzipiert und umgesetzt. Jedoch steht der öffentlichen Sektor in Zukunft vor immer größeren und komplexeren Herausforderungen, welche eine starke Innovationskraft der öffentlichen Verwaltung voraussetzt.
- Sind die österreichischen Organisationseinheiten in der öffentlichen Verwaltung innovativ genug, um die Herausforderungen der Zukunft erfolgreich zu bewältigen?
- Was bedarf es, um Innovationen im öffentlichen Dienst zu forcieren bzw. zu steuern?
- Welches Personal benötigen wir, um erfolgreich innovativ zu sein?

Wie messe ich Innovation in der Öffentlichen Verwaltung?

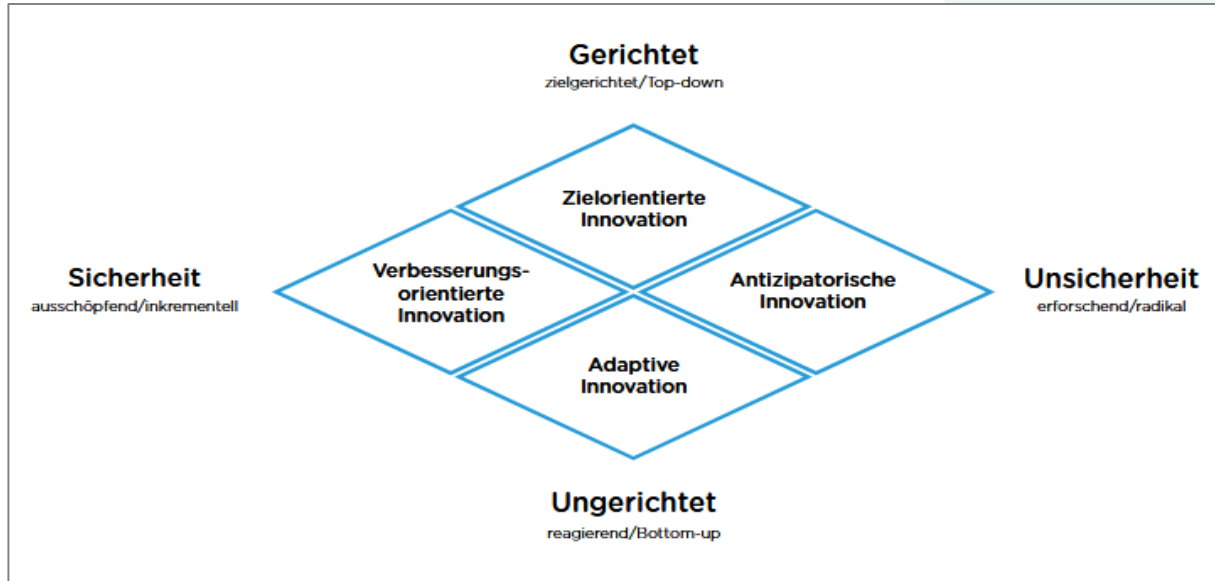


Ausgangspunkt

- Auf internationaler Ebene gab es bereits einige zentrale Entwicklungen, um herauszufinden wie man Innovation in der öffentlichen Verwaltung mess- und steuerbar gestalten kann.
- **OECD (OPSI) – Innovationsfacettenmodell**
- **Innovationsbarometer (2015) & Copenhagen Manual (2021)**
- **Innovationskompass (2019)**



OECD (OPSI) - Innovationsfacettenmodell



¹Observatory of Public Sector Innovation (OPSI): Public Sector Innovation Facets, in: <https://oecd-opsi.org/projects/innovation-facets/> (ges. am 10.12.2020, Übersetzung ins Deutsche von Sascha Stutzenberger, Mitglied des Nachwuchsnetzwerks Digitale Verwaltung N3GZ).

Wie messe ich Innovation in der Öffentlichen Verwaltung?



Innovationsbarometer/Copenhagen Manual

- Innovationsbarometer (2015) wurde durch das dänische Nationale Zentrum für Innovation im öffentlichen Sektor veröffentlicht und war die weltweit erste offizielle Statistik (repräsentative Umfrage) zu Innovation im öffentlichen Sektor.
- Lernerfahrungen zum Innovationsbarometer -> Copenhagen Manual (2021)
- Copenhagen Manual = Leitfaden zur Unterstützung von Verwaltungen bei der Erhebung relevanter Daten im Bereich der Verwaltungsinnovation
- Das GovLabAustria war von 2019 bis 2021 mit zahlreichen europäischen Partnern bei der Entwicklung des Copenhagen Manual beteiligt.

Wie messe ich Innovation in der Öffentlichen Verwaltung?



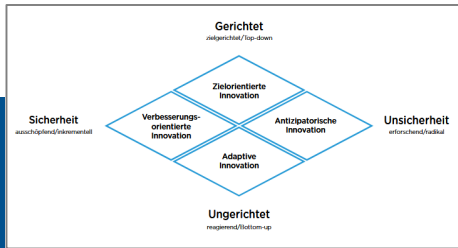
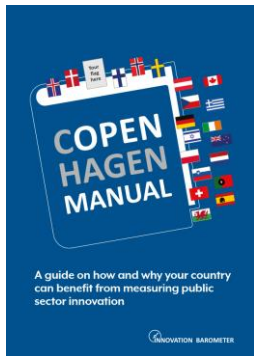


Innovationskompass (DACH-Projekt)

- Innovationskompass (2019) = Projekt von Politics for Tomorrow, Fraunhofer Fokus, WITI – Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer, GovLabAustria sowie weiteren Akteur:innen aus Deutschland und der Schweiz
- Ziel des Projektes: Zusammenführung der Ansätze des Innovationsbarometers mit dem Innovationsfacettenmodell der OECD zur Schaffung eines Ordnungsrahmens zur Beobachtung und Analyse von Innovation.
- Ergebnis des Projektes: Grundlage eines Fragebogens, welcher speziell im Zuge der COVID-19 Pandemie adaptiert wurde und von über 600 Personen aus Deutschland, Österreich und Schweiz beantwortet wurde.
Wie messe ich Innovation in der Öffentlichen Verwaltung?



Entwicklung der Innovationskraft als Anforderung an Verwaltung



Entwicklung der Innovationskraft in Organisationseinheiten der Verwaltungen



Potentielle Ergebnisse eines solchen Vorgehens

- Schaffung der Grundlagen für eine evidenzbasierte Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für Innovation in Organisationseinheit im öffentlichen Sektor.
- Entwicklung eines Innovationsindikators zur Darstellung und evidenzbasierten Steuerung der Innovationskraft.
- Strukturierte Identifikation und Darstellung erfolgreicher Innovationsprojekte der Bundesressorts und Publikation eines Innovationsreports.
- Schaffung von relevanten Angeboten im Bereich der Personalentwicklung, welche die Bediensteten in der öffentlichen Verwaltung mit dem nötigen Wissen ausstattet.



Wie messe ich Performance in Organisationseinheiten der Verwaltung?

Benedikt Montag BA MSc
Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport
Sektion III - Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Abteilung III/C/9 – Strategisches Performancemanagement und
Verwaltungsinnovation

Wien, 21. März 2023



Ausgangslage – Performance und die öffentliche Verwaltung

- Performance = Leistung bzw. die Leistungsfähigkeit eines Individuums, einer Organisationseinheit oder auch einer ganzen Organisation
- Performancemanagement = die Erhebung und Steuerung der Leistung bzw. Leistungsfähigkeit eines Individuums, einer Organisationseinheit oder einer ganzen Organisation; im privatwirtschaftlichen Kontext oftmals via Key Performance Indicators (KPIs) durchgeführt
- B-VG: Die Verwaltung als Exekutive; Transition des politischen Willens in die gesellschaftliche Umwelt & Information der politischen Entscheidungsträger:innen über die gesellschaftliche Umwelt --> Welche KPIs?



Ausgangslage - relationale Natur der öffentlichen Verwaltung

- BMG §3 (1): Zentralstellen der Bundesverwaltung, in einer allgemeinen Verkürzung, mit vier zentralen Funktionen:
 - Mitwirkung bei der Besorgung der Geschäfte anderer Organe des Bundes und der Länder, soweit gesetzlich vorgesehen.
 - Unterstützung der Bundesregierung bei der Besorgung ihrer Aufgaben.
 - Wahrnehmung und zusammenfassende Prüfung aller Fragen, denen im Rahmen ihrer übertragenen Sachgebiete grundsätzlich Bedeutung zukommt.
 - Wahrnehmung aller Interessen im Rahmen einer Koordinationsfunktion zwischen bundesweiten Geschäften und verfassungsmäßig länderspezifischen Kompetenzen.






Ausgangslage – Performance & die öffentliche Verwaltung

- Öffentliche Verwaltung als äußerst heterogenes System mit vielen Organisationen, Institutionen, Aufgaben und Arbeitsgebieten
- z.B.: Zentralverwaltung mit ca. 43.000 Mitarbeiter:innen mit unterschiedlichsten Aufgaben und Funktionen (Jurist:innen, Betriebs- und Volkswirt:innen, Psycholog:innen, Personalist:innen, Budgetist:innen, Projektmanager:innen, Fachexpertinnen und Fachexperten bis hin zu Teamassistent:innen)
- Wann kann man die Performance bzw. Leistungsfähigkeit von 43.000 Mitarbeiter:innen mit äußerst unterschiedlichen Aufgaben und Funktionen erheben und strukturell steuern?

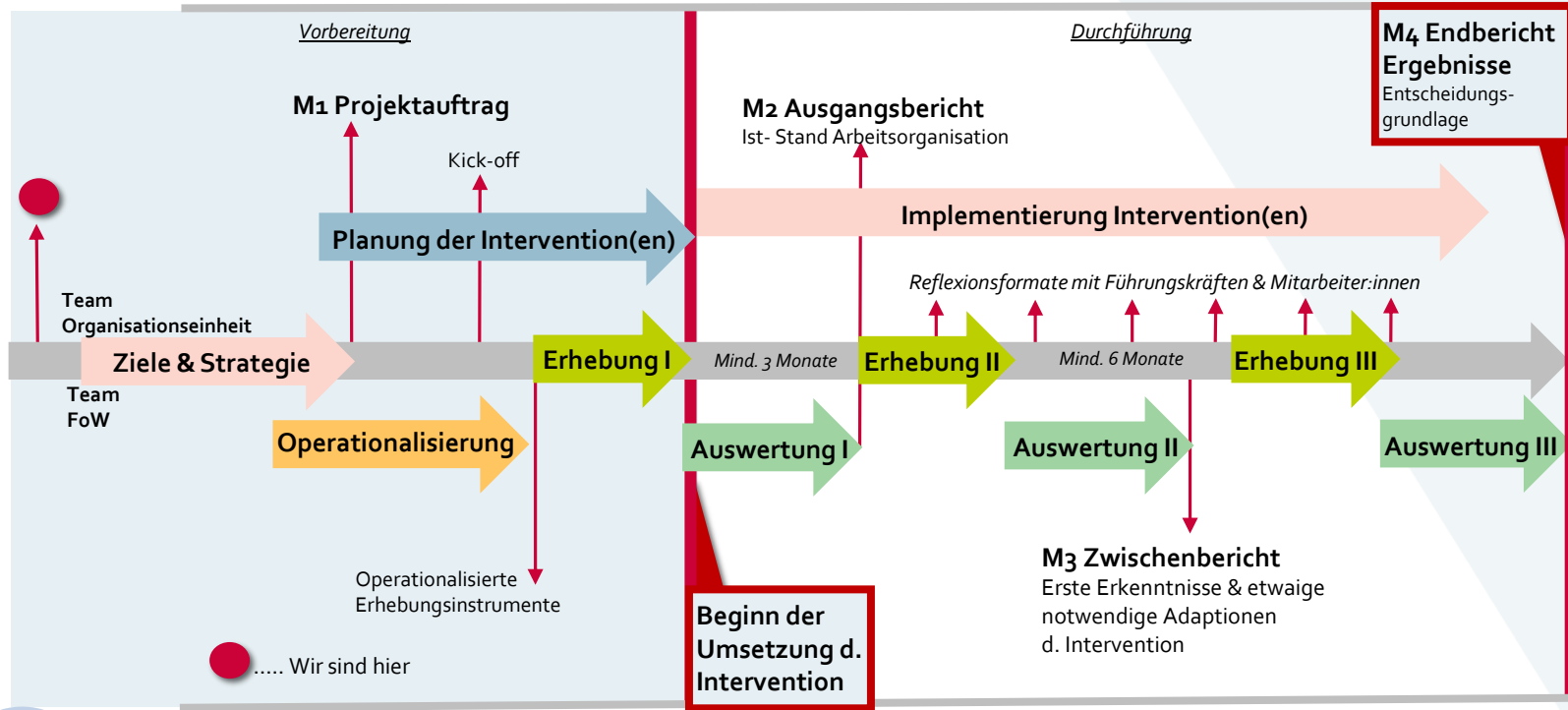


Perspektiven auf Performance- Messung

- **Politische Maßstäbe**  Zufriedenheit der Politik & der Gesellschaft; Umfragen; Feedback durch Politik, (...)
 - **Funktionale Maßstäbe**  Effizienz & Effektivität der eingesetzten Ressourcen; Wirkungsorientierung, Kosten- Nutzen- Rechnungen (...)
-
- **Mitarbeiter:innen- zentrierte Maßstäbe**  Zufriedenheit & Produktivität der Mitarbeiter:innen der einzelnen Organisationseinheiten



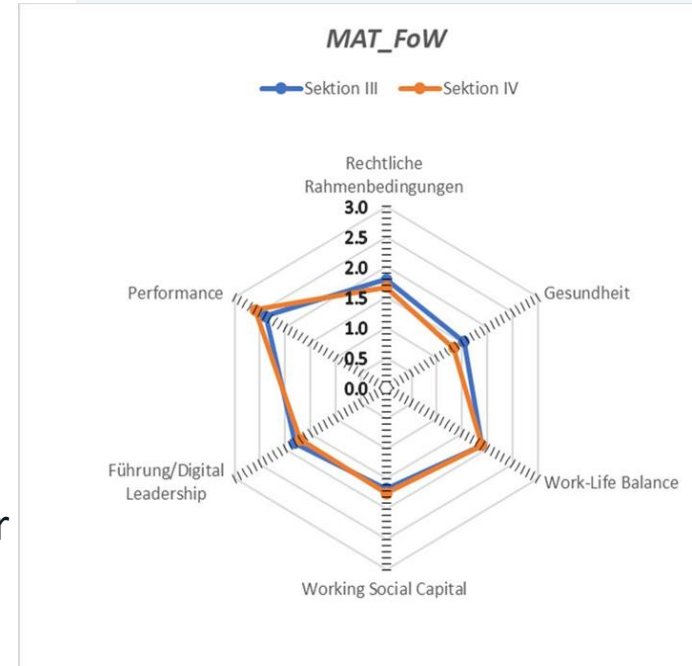
FoW meets öffentliche Verwaltung Indikativer Prozessvorschlag zur Performancemessung



Ziele von Performancemanagement in der öffentlichen Verwaltung

- Grundlagen für ein strukturiertes Monitoring der Arbeitsorganisation von Organisationseinheiten im Rahmen von evidenzbasierten Indikatoren
- Erhebung der Auswirkungen von spezifischen Interventionen mit vergleichbaren Kennzahlen
- Beitrag zur Weiterentwicklung der öffentlichen Verwaltung als attraktiver, funktionaler & moderner Arbeitgeber durch Einbezug der Mitarbeiter:innen selbst

Wie messe ich Performance in der Öffentlichen Verwaltung?



Vgl. Ergebnisse des Projekts Future of Work mit den Sektionen III & IV – Illcg & WU Wien

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Lukas Kastner MA

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation

Abteilung III/C/9 – Strategisches Performancemanagement und
Verwaltungsinnovation

lukas.kastner@bmkoes.gv.at

Benedikt Montag MSc (WU)

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation

Abteilung III/C/9 – Strategisches Performancemanagement und
Verwaltungsinnovation

benedikt.montag@bmkoes.gv.at

