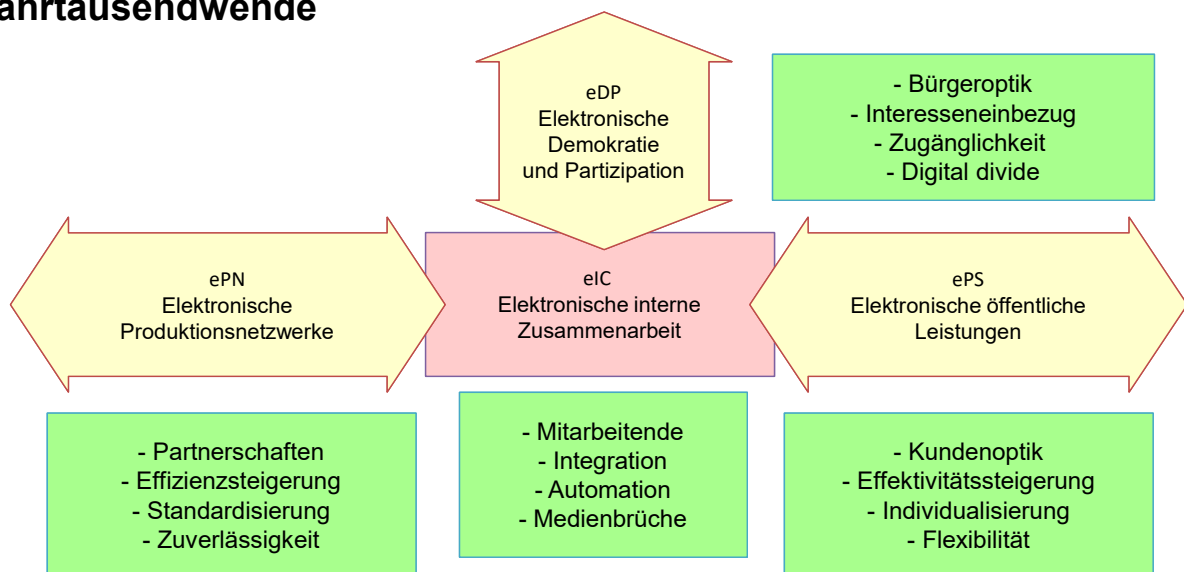


Wie sieht die Verwaltung von Morgen aus? – Smart Government und Generation Z

Prof. Dr. Kuno Schedler

Prof. Dr., Professor für Public Management
Universität St. Gallen (HSG)

Das Modell des E-Government um die Jahrtausendwende



Quelle: Schedler Kuno, Summermatter Lukas, Schmidt Bernhard. (2003).

„Wie sieht die Verwaltung von morgen aus?“

Eigentlich ist das noch immer die
Zukunft der öffentlichen Verwaltung ...

... und die Digitalisierung ist dennoch die grosse
Hoffnung auf ein nächstes grosses Verwaltungs-
Modell nach NPM

Von Electronic Government zu Smart Government

E-Government

TECHNOLOGISCHER ANSATZ

- Website / Internet für Online Services nutzen

HAUPTSÄCHLICHE INNOVATION

- Digitale Prozesse ersetzen analoge Prozesse

HAUPTSÄCHLICHER FOKUS

- Effiziente Verwaltungsprozesse; Single Window Access

Smart Government

TECHNOLOGISCHER ANSATZ

- Daten sammeln, verbinden und analysieren

HAUPTSÄCHLICHE INNOVATION

- Neu gestaltete Service Delivery Modelle

HAUPTSÄCHLICHER FOKUS

- Bürgernutzen; Funktionalitäten; vorausschauende und präventive Massnahmen, basierend auf Daten und Verhaltenswissenschaften

Quelle: Schedler Kuno (2018)

Welche Kompetenzen braucht die *smarte* Verwaltung?

<p>Fachkompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none">• Systemische Zusammenhänge erkennen• Multirationale Kompetenzen• Denken in digitalen Services• Lösungsorientierter Umgang mit Regulierung und Agilität	<p>Leadership Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none">• Ziele setzen und Aufgaben delegieren• Probleme pragmatisch lösen• Als Vorbild wirken, integrieren• Ressourcen entwickeln und managen
<p>Soziale Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none">• Als Coach wirken, Feedback geben• Mitarbeitende fördern, Vertrauen geben• Zuhören und spürbar umsetzen• Veränderungen vorbereiten und kommunizieren	<p>Persönlichkeitskompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none">• Fähigkeit zu lernen• Anderen Energie geben, sie «bewegen»• Integrität und Grosszügigkeit• Mit Druck (von innen und aussen) umgehen können

Die Generation Z (falls es sie gibt?)

- ... kann nicht mehr (so leicht) quantitativ wachsen
 - Qualitative Entwicklung steht im Vordergrund
- ... trifft auf einen ausgetrockneten Arbeitsmarkt
 - Kann höhere Erwartungen formulieren
- ... geht selbstverständlich von digitalen Anwendungen aus
 - Social Media sind die Referenzgrösse für viele
 - Instrumentalisierung von Social Media wird immer normaler
- ... steht vor einer maximal unsicheren Zukunft (Klima / Kriege / Migration)
 - Sicherheitsbedürfnisse werden stärker
 - Rückbesinnung auf Lokales, Freunde, Greifbares

Sind Verwaltungen attraktiv genug? Generation Z im Blick

Eine Umfrage bei über **750 Personen im Alter von 18 bis 27 Jahren**, auch als Generation Z (Gen Z) bekannt, hat folgende Erkenntnisse ergeben:

60%

halten den öffentlichen Sektor für (eher) attraktiv als Arbeitgeber. Nur 11 % verleihen ihm das Attribut unattraktiv.

63%

der Befragten haben noch nie eine Online-Stellenanzeige vom öffentlichen Sektor gesehen oder können sich nicht daran erinnern – eine verpasste Chance, mit jüngeren Menschen zu kommunizieren und sie für sich zu gewinnen.

45%

der Befragten erachten den öffentlichen Sektor als langsam arbeitend. Fast jeder zweite junge Mensch nimmt den öffentlichen Sektor als eher digital denn als nicht digital wahr.

Quelle: PwC/IMP-HSG (2023), Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor

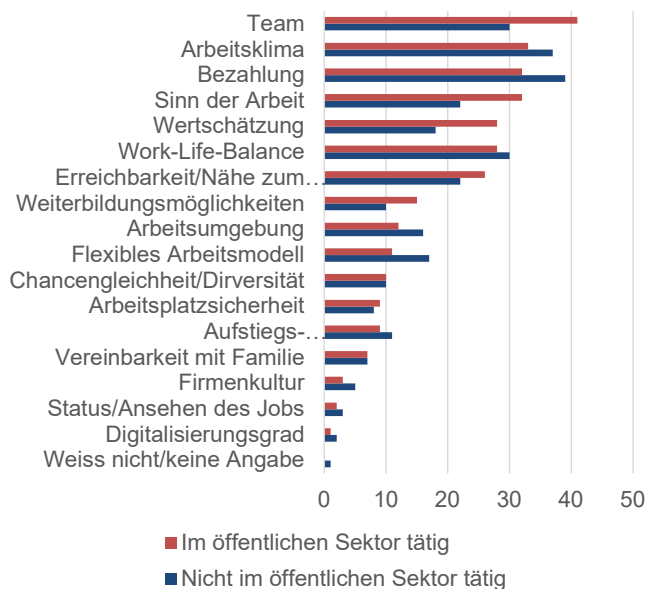
Generation Z: Die wichtigsten Arbeitsfaktoren

Sinn für **Sinnhaftigkeit**:

Ein genauerer Blick auf die wichtigsten Arbeitsfaktoren zeigt, dass junge Personen, die im öffentlichen Sektor arbeiten, ihre Schwerpunkte bei der Arbeit anders gewichten als jene, die nicht im öffentlichen Sektor tätig sind.

Unter den Top 5 zählen sie das **Team** (41 % vs. 30 %), den **Sinn der Arbeit** (32 % vs. 22 %) und die **Wertschätzung** (28 % vs. 18 %) deutlich häufiger zu den wichtigsten Faktoren als Personen, die nicht im öffentlichen Sektor arbeiten.

Quelle: PwC/IMP-HSG (2023), Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor



Attraktivität als Arbeitgeberin

Image ist positiver als erwartet:

- 59 % der Studienteilnehmenden, die noch nie im öffentlichen Sektor tätig waren oder sich beworben haben, können sich vorstellen, dort zu arbeiten. 60 % halten den öffentlichen Sektor für (eher) attraktiv. Nur 11 % verleihen ihm das Attribut unattraktiv.
- 45 % der Studienpersonen erachten den öffentlichen Sektor als langsam arbeitend. 55 % sehen hier Entwicklungsmöglichkeiten, während 12 % keine solche ausmachen können. Fast jeder zweite junge Mensch nimmt den öffentlichen Sektor als eher digital denn als nicht digital wahr.



Quelle: PwC/IMP-HSG (2023), Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor

GenZ und Smart Government passen zusammen

Qualitatives Wachstum
Politisches Engagement
Inklusion
Individuelle Ansprüche
Sicherheitsbedürfnis

Digitale Transformation
Innovative Services
Digitale Partizipationsmöglichkeiten
Individuelle Arbeitsmöglichkeiten

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt
Prof. Dr. Kuno Schedler
Prof. Dr., Professor für Public Management
Universität St. Gallen (HSG)
Dufourstrasse 40a
9000 St. Gallen
kuno.schedler@unisg.ch

