

“Regional Transition” als Managementaufgabe

Harald Plamper

Osnabrück, 26. Juni 2015

harald@plamper.info

Was ich sagen will

- Meine Aufgabe
- Management von Regional Governance anno 2006
- und anno 2015?
- Fazit

Meine Aufgabe

- Transition Management and Regional Governance → Regional Transition als Managementaufgabe
- Konzentration auf Demografie

→ Die demografischen Herausforderungen für eine Region annehmen und einen neuen demografiefesten Zustand erreichen

- Transition = Transformation → Nähe zu Transformational Leadership (im Gegensatz zu Transactional Leadership)
 - Transactional Leadership: das Schiff auf Kurs halten
 - Transformational Leadership: einen Ausgangszustand durch persönliches Wachstum der Beteiligten auf eine höhere Stufe bringen
 - **Nachhaltigkeit der Veränderung als Wesensmerkmal**
- Wie lässt sich das managen?

Management von Regional Governance anno 2006*

- Unbeachtetes und unbeackertes Feld
- “Fazit: Regional Governance muss auch gemanagt werden.”
- Was ist das besondere daran:
 - im Vergleich zum internen Management?
 - im Vergleich zur Privatwirtschaft?
- Einzelner Akteur **Allein kein Erfolg!!**
- Anforderung: Formal auf einer Ebene

*Harald Plamper, Regional Governance: eine Management-Aufgabe, in: Kleinfald, Plamper, Huber (Hg.), Regional Governance, Band 2, 2006

Vom direkten zum politischen Management

	Umsetzen	Erlauben – Ressourcen zur Verfügung stellen
Extern	Ko-Produzenten einbeziehen / zukaufen	<i>Politisches Management</i>
Intern	<i>(Direktes) Management</i>	Unterstützung der Beschäftigten sichern

*Nach: Mark Moore,
Vortrag für Regione Lombardia 2002*

... und weiter zum "Meta-Management"

	Umsetzen	Erlauben – Ressourcen zur Verfügung stellen	Strukturen und Prozesse für Regional Governance schaffen / gestalten
Extern	Ko-Produzenten einbeziehen / zukaufen	Politisches Management	<div style="background-color: yellow; display: inline-block; padding: 2px;"> Meta- Management </div> Zivilgesellschaft ----- Institutionen für Regional Governance schaffen / gestalten
Intern	(Direktes) Management	Unterstützung der Beschäftigten sichern	eigenen Apparat auf Regional Governance- Anforderungen ausrichten

Auswirkungen des Netzwerkes auf verschiedene Teile der Organisation

Die zusammenarbeitende Organisation

*Oberer Teil:
Fokus auf die einzelne Organisation*

Verstärker für Zusammenarbeit

Kräfte für Netzwerkbeziehungen (was sind die gemeinsam genutzten Ressourcen?)

*Unterer Teil:
Betrachtung des Netzwerkes und seiner Teile*

Analyse der Abhängigkeiten und Bedingungen

Typus des Netzwerkes

und anno 2015?

- Herausforderung → große Veränderung (nicht mehr, sondern anders)
- Auch Konservative müssen Strukturen verändern → “wertkonservativ”, nicht “strukturkonservativ”*
- Zuwachs an Akteuren → Wie Zusammenspiel?
- Hilfreiches Modell?

*Erhard Eppler, Ende oder Wende, 1975

Die demografischen Herausforderungen für eine Region annehmen und einen neuen demografiefesten Zustand erreichen: Wie lässt sich das managen?

- Zustand → Viele Akteure
- Eigene Organisation steuern und andere beeinflussen
- Wie?

→ Schema

How to achieve results: A model of change

overall development objectives of Government Authorities

indirect results

gap of attribution

direct result

project objective and indicators

co-responsibility for achievement

use of outputs

Who are the users?
What is their interest?

risks (external factors)

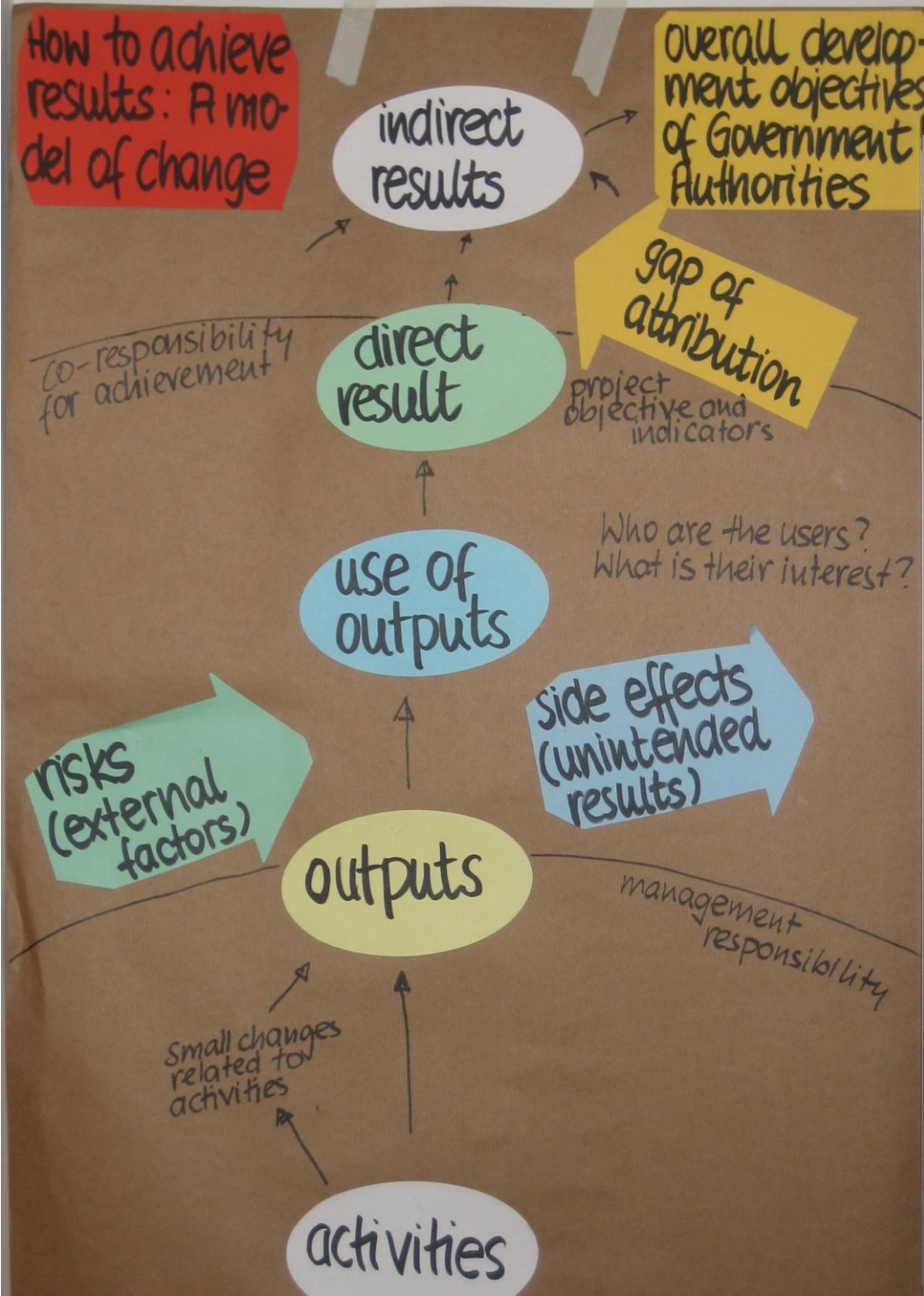
side effects (unintended results)

outputs

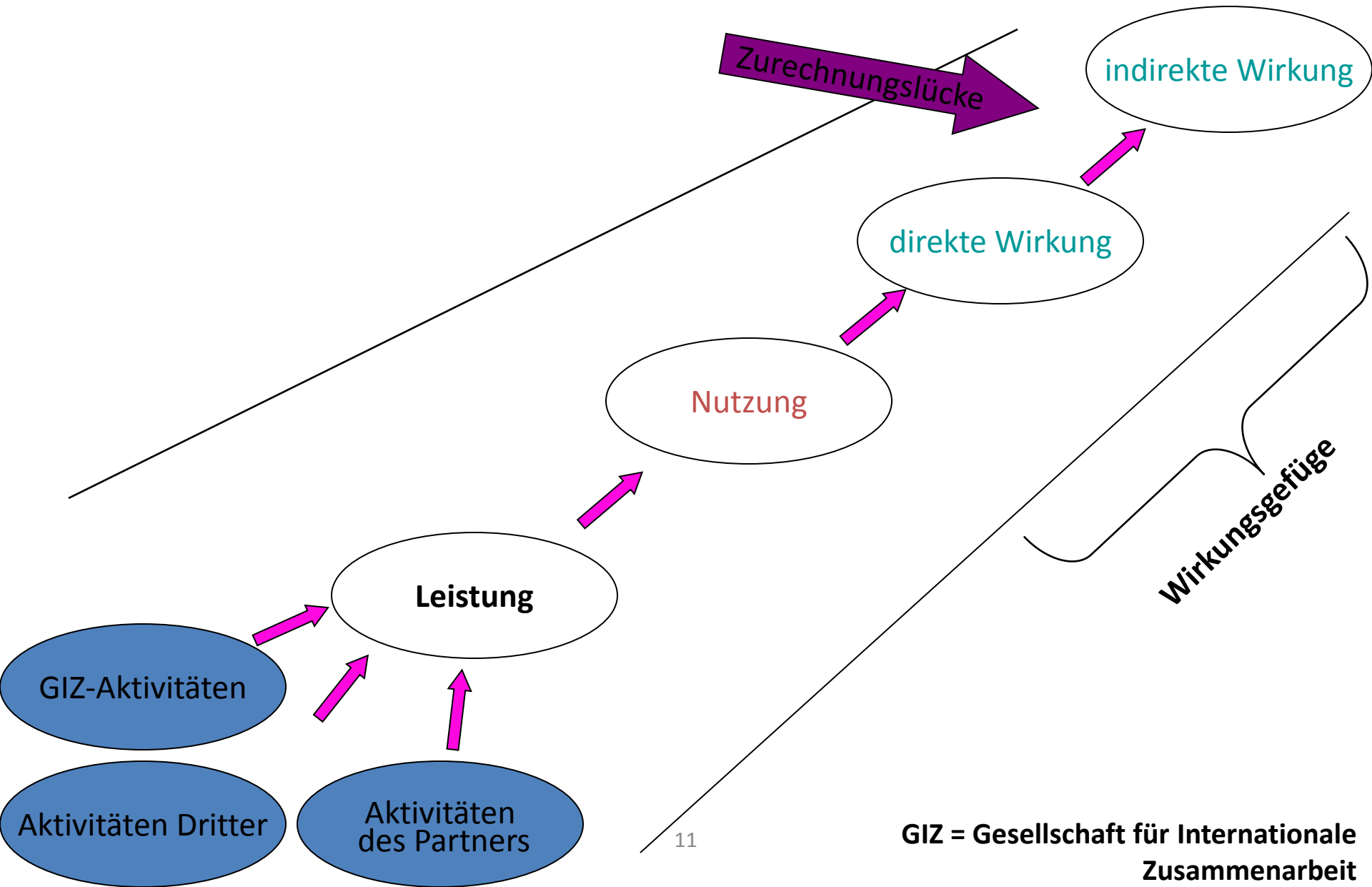
management responsibility

small changes related to activities

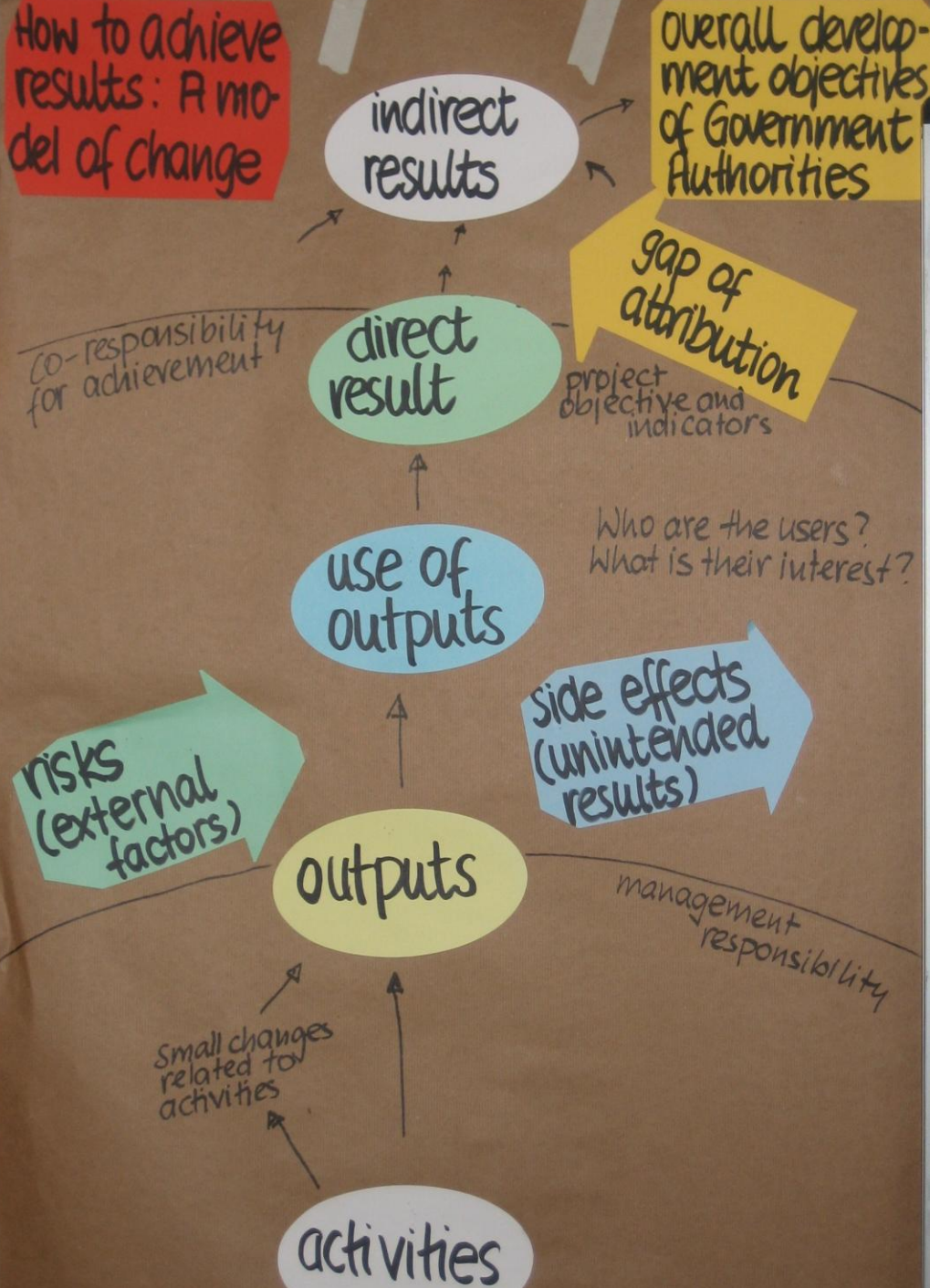
activities



Wirkungsmodell der GIZ



How to achieve results: A model of change



Demografiefeste Region

Wirtschaftslage bessert sich
Zuzüge in die Stadt X steigen

Zurechnung schwierig

Geburtenrate steigt auf 2,1

Mehr Kinder, weil Kindergarten billig
Nebeneffekt:
Kinder sind bei Einschulung weiter
(sozial, sprachlich)

Externes Risiko: schlechtere Wirtschaftslage

Keine Kita-Gebühren

Akteur Stadt X

Satzungsänderung - Budgetanpassung

Fazit

- Strukturveränderungen
 - lassen sich managen
 - sind zu managen
- Beiträge anderer zur eigenen Leistung
- Dafür sorgen, dass die eigene Leistung genutzt wird und so Wirkungen entfaltet
- Auf Nebeneffekte achten
- Zurechnungslücke erkennen
- Monitoring + Nachsteuerung nötig