

(N)PM und Evaluation

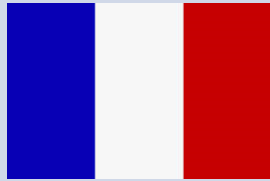
Prof. Dr. Isabella Proeller

- New Public Management ist inzwischen ein „altes“ Konzept
- Dennoch immer noch starke normative Bedeutung („Referenzmodell“)
 - 7 Principles of NPM (Christopher Hood)
 - Reformtrajectories „Finanzen-Personal-Organisation-Performance“ (Pollitt/Bouckaert)
- „Mythos“ der Konvergenz: keine Vereinheitlichung der Verwaltung oder -spolitik

Vom New Public Management zu...

-New Public Governance, New Public Leadership, Post-NPM...
- Zentrale Trends und Themen
 - Strategische Steuerung (Prioritätensteuerung)
 - Outcomeorientierung (Wirkungssteuerung)
 - Joined-up, Whole-of-Government (horizontale Steuerung)
- Zentrale Instrumente dabei immer noch Performance Management und Kontraktmanagement (neben z.B. Netzwerkansätzen, Partizipation)

Evaluationen in (Post-)NPM Ansätze



LOLF

- Ausbau der Evaluationskapazitäten des Parlaments
- Erweiterung des Mandats und Auftrags an parlamentarische Evaluation



GSD

- Regelmäßige Evaluation der „strategischen Prioritäten“ (Handlungsfelder)
- Große Aufmerksamkeit auf Auswertung/ Darlegung/Diskussion der Evaluationsergebnisse in Konzeption der Steuerungsprozesse



NKF

- Auswertung von Pilotstudien
- Kennzahlen
- Rechnungshofberichte und Forschung

Beitrag und Rolle von Evaluation im NPM

Lehrstuhl für Public und
Nonprofit Management



- Führungsinformation für Politik und Verwaltung
- „Lernroutinen“ – Evaluationen als Instrument/Prozess zur Stärkung von Lernen vs. Rechenschaftslegung/Kontrolle
- Wissensgenerierung über Kausalitäten und Wirkungen von Politiken und Managementansätzen

- Immer noch markantes Defizit bei Wirkungsevaluation und Effektivitätsaussagen zu NPM
- Verfügbarkeit von Evaluationsdaten (intern und extern) hat zugenommen
- NPM Führungsprozesse und –konzepte führen nicht automatisch zu einer Verwendung der verfügbaren Daten
 - Verwendungsproblematik bleibt bestehen bzw. ist auch im NPM akut

Verwendung von Performance Informationen durch Führungskräfte - Zentrale Ergebnisse einer eigenen Studie

- Führungskräfte nutzen verschiedenste Arten und Quellen von Performance Informationen, Kennzahlen und Indikatoren sind nur ein (kleiner) Teil (Komplementaritätshypothese)
- Einstellungen und Überzeugungen – eigene und jene des Umfelds – sind ein wesentlicher Erklärungsfaktor
 - Berichtsroutinen sind unzureichend um aktive Verwendung zu erhöhen
 - Narratives, Best-practice Beispiele um Einstellung zu erreichen und Überzeugungsarbeit zu leisten
- Nutzer der Daten sind oftmals nicht identisch mit in der Konzeption vorgegebenen Adressaten

Rückschlüsse für Evaluationen - Thesen

- Interne Verfahren und/oder unter Einbindung der Betroffenen haben höhere Chance auf zweckmäßige (Steuerung) Verwendung in der Führung
- Darstellungsformate müssen vermehrt beachten, dass Überzeugungen und Einstellungen erreicht werden müssen. Hierzu sind neben Fakten und Analysen auch Narratives, Storytelling und Best-Practice Beispiele geeignet.
- Führungskräfte haben eine Präferenz zur Verwendung von mündlichen, qualitativen Daten. Verbreitungsstrategien und Berichterstattungsformate berücksichtigen dies bisher oft nur unzureichend.

Fazit und Ausblick

- Trend zur Wirkungsorientierung hat Synergiepotentiale zwischen (N)PM und Evaluation
- Bisherige Ausgestaltung der Koexistenz zwischen (N)PM und Evaluation werden aus PM Sicht wesentlich durch die Merkmale von Evaluation als Führungsinformation im Steuerungsprozess betrachtet und bestimmt
- Effekte der Finanzkrise auf das (N)PM...und auf das Verhältnis zu Evaluation
 - Stärkung strategischer Ansätze?
 - Rückschritt zu klassischer Konsolidierung?