

Syllabus
Fachseminar zum Thema „Management im öffentlichen Sektor“
Carolin Müller (M.Sc.) und Prof. Dr. Anastasia Danilov

1. Allgemeine Informationen

1.1. Themenvergabe:

Gruppenallokation und Themenvergabe vor der **Kick-Off Veranstaltung**. Die Studierenden geben bis Dienstag, 14.11.2023 um 10:00 Uhr (1 Tag vor Kick-Off) jeweils drei Präferenzen (per E-Mail – siehe Homepage <https://www.apo.wiwi.uni-due.de/team/carolin-mueller/> ab dem 03.11.2023) an, auf deren Basis die Seminarthemen zugeteilt werden. Die Zuteilung zu den einzelnen Seminarthemen wird anschließend während des Kick-Offs bekanntgegeben.

1.2. Seminartermine (verpflichtende Teilnahme):

- Kick-Off: 15.11.2023, 10:00 Uhr bis 14:00 Uhr (in R11 T08 C01)
- Präsentationstermine: 12.01.2024, 10:00 Uhr bis 18:00 Uhr und 13.01.2024, 10:00 Uhr bis 18:00 Uhr (in R11 T04 C06)

1.3. Schulungstermine Wissenschaftliches Arbeiten (freiwillige Teilnahme):

- Forschungsfrage entwickeln: 18.11.2023, 09:00 Uhr bis 13:00 Uhr (online)
- Literaturrecherche: 25.11.2023, 09:00 Uhr bis 13:00 Uhr (online)
- Wissenschaftliches Schreiben: 22.12.2023, 09:00 Uhr bis 13:00 Uhr (online)

1.4. Feststehende Betreuungstermine:

- Betreuungsgespräch zur Forschungsfrage: individuelle Vereinbarung am 22.11.2023 oder 23.11.2023
- Vorbesprechungen zur Präsentation: individuelle Vereinbarung am 08.01.2024 oder 09.01.2024 (online)
- Betreuungsgespräch zur Hausarbeit: individuelle Vereinbarung zwischen dem 15.01.2024 und 31.01.2024

1.5. Sprache:

Deutsch, Anfertigung der Seminararbeit auf Englisch möglich

1.6. Abgabe der Arbeiten:

Digitale Einsendung per E-Mail an die Prüferin (als PDF) bis zum 07.02.2024 (23:59 Uhr)

1.7. Benotung und weitere Prüfungsmodalitäten:

Zum Modul erfolgt eine modulbezogene Prüfung, die sich auf folgende Prüfungsformen erstreckt: Hausarbeit (max. 30.000 Zeichen, 75% der Modulnote), Präsentation (ca. 15-20 Minuten, 15% der Modulnote) und anschließende Diskussion des eigenen Themas (10% der Modulnote).

1.8. Lernziele

Die Lernziele des Seminars sind wie folgt:

- Innerhalb eines kurzen Zeitraums fundierte Expertise zu einem Thema im Bereich „Management im öffentlichen Sektor“ erwerben.
- Empirische Forschungserkenntnisse kennenlernen, verstehen und analysieren.
- Sich kritisch mit den Inhalten von Forschungsstudien auseinandersetzen und diese Fähigkeit üben.
- Die Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens und Schreibens anwenden.

2. Management im öffentlichen Sektor

Der öffentliche Sektor umfasst Organisationen, deren Zweck die Erfüllung verschiedener öffentlicher Interessen sind. Zu ihnen zählen nicht nur Verwaltungen auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene, sondern auch Bildungsorganisationen (Schulen, Universitäten), Gesundheitsorganisationen (Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen), Sicherheitsorganisationen (Polizei, Feuerwehr, Militär) oder kulturelle Organisationen (Theater, Museen). Öffentliche Organisationen unterscheiden sich von privat geführten Organisationen in ihren Zielen, Funktionen, Strukturen und auch im Hinblick auf die spezifischen Herausforderungen, vor denen sie stehen. Diese Unterschiede implizieren, dass öffentliche Organisationen nicht exakt wie private Organisationen geführt und gesteuert werden können. Vielmehr benötigt es dedizierte Management- und Führungskonzepte für den öffentlichen Sektor. In der Vergangenheit haben sich zahlreiche Expert*innen und Forscher*innen explizit mit dem Management im öffentlichen Sektor auseinandergesetzt. Dies beweisen die dem öffentlichen Sektor gewidmeten Fachzeitschriften wie das „Journal of Public Administration Research and Theory“ oder „Public Administration Review.“ Dennoch müssen noch viele Managementansätze, Konzepte, Strategien und Maßnahmen erprobt werden, um die aktuellen Herausforderungen, vor denen der öffentliche Sektor steht, erfolgreich zu bewältigen. So bleibt die Forderung von Joseph Bower von der Harvard University nach einem besseren Management in öffentlichen Institutionen bis heute bestehen:

„Political scientists, legislators, educators, business executives, lawyers, consumerists—practically everyone, it sometimes seems—is calling for better public management.“ (Bower, 1977)

Grundlagenliteratur:

- Bloom, N., Lemos, R., Sadun, R., & van Reenen, J. (2020). Healthy business? Managerial education and management in health care. *Review of Economics and Statistics*, 102(3), 506–517.
- Bloom, N., Sadun, R., & Van Reenen, J. M. (2021). Management as a Technology? IZA Discussion Paper No. 9987
- Bower, J.L. (1977). Effective public management. *Harvard Business Review*, 55(2), 131-140.
- Feldman, M.S. (2005). Management and Public Management. *Academy of Management Journal*, 48(6), 958-960.
- Ferlie, E., Lynn, L.E. & Pollitt, C. (2007). *The Oxford Handbook of Public Management*. Oxford University Press.
- Perry, J.L. & Kraemer, K.L. (1983). *Public management: Public and private perspectives*. Mayfield.
- Rainey, H.G., Backoff, R.W. & Lewine, C.H. (1976). Comparing public and private organizations. *Public Administration Review*, 36, 233-244.
- Smith Ring, P. (1985). Strategic Management in Public and Private Organizations: Implications of Distinctive Contexts and Constraints. *Academy of Management Review*, 10(2), 276-286.

3. Themenliste

Die folgenden sieben Themen dienen der Orientierung und sollen im Rahmen des Seminars weiter zu einer konkreten Fragestellung spezifiziert werden. Dabei müssen Sie nicht (aber dürfen) die exemplarisch abgeleiteten Teilfragen zu einer konkreten Fragestellung ausarbeiten. Die Beantwortung dieser Fragestellung unter Rückgriff auf relevante, wissenschaftliche Literatur soll dabei Ziel der Seminararbeit sein.

Thema 1:

Public Sector Leadership:

Was zeichnet gute Führung in öffentlichen Organisationen aus?

Gute Führung hat einen wesentlichen Einfluss auf die Leistung von Mitarbeitenden und Teams, die Zufriedenheit im Job, Motivation und mentale Gesundheit. Daher ist Führung sowohl für Organisationen des öffentlichen Sektors ebenso wichtig wie für privat geführte Unternehmen. Im öffentlichen Sektor gewinnt Leadership besonders wegen veränderter Personalstrukturen an Bedeutung. Der öffentliche Sektor ist seit Jahrzehnten mit massiven Einsparungserfordernissen konfrontiert und muss folglich mit weniger Personal mehr Leistung erbringen. Häufig wird angenommen, dass sich Leadership-Konzepte aus der Privatwirtschaft problemlos auf den öffentlichen Bereich übertragen lassen. Diese Übertragbarkeit wird derzeit von Forschung und Praxis kontrovers diskutiert. Gegner*innen der Übertragbarkeit privatwirtschaftlicher Führungskräfte argumentieren, dass die zahlreichen Unterschiede zwischen öffentlichen und privaten Organisationen, schädlich für den öffentlichen Sektor sein könnten.

Ziel dieser Seminararbeit könnte es sein, die Anforderungen an Führungskräfte im öffentlichen Sektor zu identifizieren und mit den Anforderungen an Führungskräfte in privat geführten Organisationen zu vergleichen. Basierend auf einer solchen Anforderungsanalyse könnten Sie beispielsweise Veränderungspotenziale in der Führungskräfteausbildung im öffentlichen Sektor aufzeigen. Ebenso könnten Sie die Anwendbarkeit eines oder mehrerer (moderner) Führungskonzepte (z.B. Agile Leadership, Ethical Leadership, Servant Leadership, Mindful Leadership) in öffentlichen Institutionen prüfen und Handlungsempfehlungen ableiten.

Einstiegsliteratur:

- Bloom, N., Lemos, R., Sadun, R., & Van Reenen, J. (2015). Does Management Matter in schools? *Economic Journal*, 125(584), 647–674.
- Hassan, S. & Hatmaker, D.M. (2015). Leadership and performance of public employees: Effects of the quality and characteristics of manager-employee relationships. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(4), 1127-1155.
- Pearce, C.K., Wood, B.G. & Wassenaar, C.L. (2018). The future of leadership in public universities: Is shared leadership the answer? *Public Administration Review*, 78(4), 640-644.
- Story, J., Lotta, G. & Tavares, G.M. (2023). (Mis)led by an outsider: Abusive supervision, disengagement, and silence in politicized bureaucracies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(4), 549-562.
- Tummers, L.G., Knies, E. (2013). Leadership and meaningful work in the public sector. *Public Administration Review*, 73(6), 859-868.
- Vogel, R. & Werkmeister, L. (2021). What is public about public leadership? Explaining implicit public leadership theories. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 31(1), 166-183.

Thema 2:

Stress, Burnout, Well-Being:

Förderung mentaler Gesundheit von Mitarbeitenden in öffentlichen Institutionen

Verstärkt durch die Covid19-Pandemie beklagen zahlreiche Berufsgruppen im öffentlichen Sektor mentale Gesundheitsprobleme. Besonders betroffen von Burnouts sind Mitarbeitende des Gesundheitswesens, Polizist*innen, Feuerwehrleute oder Lehrer*innen. In Pflgeberufen treten psychische Erkrankungen fast doppelt so häufig auf wie in anderen Berufsgruppen. Auch Lehrer*innen berichten von zunehmender mentaler Belastung, die sich schlussendlich in hohem Krankenstand und Unterrichtsausfällen widerspiegeln. Gerade in solcher gesellschaftskritischen Berufsgruppen können Personalausfälle verheerende Konsequenzen mit sich bringen, da die Bedürfnisse der Gesellschaft mit einer zu geringen Mitarbeitenden Zahl nicht mehr hinreichend erfüllt werden können. Daher muss der öffentliche Sektor Strategien und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung entwickeln, um seine Funktionen auch in Zukunft vollumfänglich erfüllen zu können.

Ziel dieser Seminararbeit könnte es sein, Ursachen und Treiber mentaler Gesundheitsprobleme, Stress und Burnout von Mitarbeitenden im öffentlichen Sektor zu analysieren. Basierend auf diesen Erkenntnissen könnten Sie systematisch fundierte Lösungsansätze zur Bewältigung von Gesundheitsproblemen von Mitarbeitenden im öffentlichen Sektor ableiten oder bestehende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung kritisch reflektieren. Dabei könnten Sie z.B. auf moderne Konzepte der Führung und Arbeitsgestaltung zurückgreifen. Alternativ könnten Sie sich auch mit den negativen Auswirkungen von mentalen Gesundheitsproblemen auf die Leistungen öffentlicher Institutionen und damit verbundenen gesellschaftlichen Einschränkungen beschäftigen.

Einstiegsliteratur:

- Baekgaard, M. et al. (2021). Reducing compliance demands in governance benefit programs improves the psychological well-being of target group members. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 31(4), 806-821.
- Carter, B., Danford, A., Howcroft, D., Richardson, H., Smith, A. & Taylor, P. (2013). ‘Stressed out of my box’: Employee experience of lean working and occupational ill-health in clerical work in the UK public sector. *Work, Employment and Society*, 27(5), 747-767.
- Eldor, L. (2018). Public service sector: The compassionate workplace: The effect of compassion and stress on employee engagement, burnout, and performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 28(1), 86-103.
- Linos, E. et al. (2022), Reducing burnout and resignation among frontline workers: A field experiment. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32(3), 473-488.
- Russell, D.W., Altmaier, E. & van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 269-274.

Thema 3:

Fehlende extrinsische Anreize vs. Public Service Motivation:

Chancen und Risiken für die Motivation von Mitarbeitenden im öffentlichen Sektor

Öffentliche Organisationen zeichnen sich, im Vergleich zu privatwirtschaftlichen Organisationen, durch geringere Leistungsanreize für Mitarbeitende aus. Managementforschende stellen daher häufig heraus, dass Mitarbeitendenmotivation in öffentlichen Organisationen herausfordernd ist, da Führungskräfte nur wenig Einfluss auf die Gehalts- und Karriereentwicklungen ihrer Mitarbeitenden nehmen können und auch monetäre Anreize eingeschränkt sind. Geringe (extrinsische) Anreize zur Leistungserbringung prägen in Kombination mit der hohen Arbeitsplatzsicherheit (häufig auf Lebenszeit) das klischeebehaftete Bild der wenig motivierten Mitarbeitenden in öffentlichen Organisationen. Das Konzept der „Public Service Motivation“ nimmt einen Gegenpol zu diesem Bild ein. Als Public Service Motivation definiert die Forschung Werte und Einstellungen von Menschen, die über reines Eigeninteresse hinausgehen und zum Gemeinwohl beitragen. Dies bedeutet, dass Beschäftigte – trotz geringerer extrinsischer Anreize – Motivation daraus ziehen können, dass sie mit ihrer Arbeit Gutes tun. Beide Perspektiven verdeutlichen die Chancen und Risiken für die Motivation von Mitarbeitenden im öffentlichen Sektor.

In dieser Arbeit könnten Sie sich mit der Frage beschäftigen, ob und in welchem Umfang in privaten Organisationen gängigen Maßnahmen zur Mitarbeitendenmotivation in öffentlichen Organisationen Anwendung finden können. Sie könnten das Konzept der Public Service Motivation beleuchten und Einflussfaktoren zur Steigerung der Public Service Motivation identifizieren. Ebenso könnten Sie sich mit möglichen Ursachen geringer Mitarbeitendenmotivation im öffentlichen Sektor beschäftigen und basierend auf Ihren Erkenntnissen konkrete motivationsfördernde Maßnahmen ableiten.

Einstiegsliteratur:

- Bloom, N., Propper, C., Seiler, S., & Van Reenen, J. (2013). The impact of competition on management quality: Evidence from public hospitals. *Review of Economic Studies*, 82(2), 457–489.
- Christensen, R.K., Paarlberg, L. & Perry, J.L. (2017). Public service motivation research: lessons for practice. *Public Administration Review*, 77(4), 529-542.
- Mastekaasa, A. (2020). Absenteeism in the public and private sector. Does the public sector attract high absence employees? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 30(1), 60-76.
- Miller-Mor-Attias, R., Vigoda-Gadot, E. (2021). Evolving motivation in public service: A three-phase longitudinal examination of public service motivation, work values, and academic studies among Israeli students. *Public Administration Review*, 82(2), 210-224.
- Perry, J.L. & Porter, L.W. (1982). Factors affecting the context for motivation in public organizations. *Academy of Management Review*, 7(1), 89-98.
- Ritz, A., Brewer, G.A., Neumann, O. (2016). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414-426.

Thema 4:

Chancengleichheit und Diversity:

(K)ein Thema für öffentliche Organisationen?

Bedingungen für Chancengleichheit und Diversität zu schaffen, zählt zu den aktuellen und am häufigsten diskutierten Zielen in zahlreichen privaten und öffentlichen Organisationen. Im öffentlichen Sektor gelten Diversität und Chancengleichheit als besonders wichtig, da Organisationen des öffentlichen Dienstes gesellschaftliche Verantwortung tragen und innerhalb der Gesellschaft eine Vorbildfunktion einnehmen können. Zudem zeigen Studien, dass eine diverse Belegschaft öffentlicher Institutionen systematische Diskriminierung reduzieren (z.B. schlechtere Bildung afroamerikanischer Schüler*innen in den USA). Dennoch sind Vielfalt und Chancengleichheit im öffentlichen Sektor häufig noch keine Selbstverständlichkeit. So belegen Ergebnisse der Diversität und Chancengleichheit Surveys (DuCS, 2019), dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund seltener in höheren Laufbahngruppen tätig sind, häufiger Stellen innehaben, die nicht ihrem Qualifizierungsniveau entsprechen und häufiger befristete anstelle unbefristeter Arbeitsverträge haben.

Ziel dieser Seminararbeit könnte es sein, zu analysieren, inwiefern Diversität und Chancengleichheit auch im öffentlichen Sektor eingeschränkt sind. Darauf aufbauend könnten Sie Maßnahmen entwickeln, die Diversität und Chancengleichheit im öffentlichen Sektor fördern. Ebenso könnten Sie analysieren, welche Effekte Diversität unter Beschäftigten im öffentlichen Sektor auf die Leistungserbringung hat oder welche Herausforderung für Führungskräfte im öffentlichen Sektor hinsichtlich der Führung diverser Teams auftreten und wie sich diese lösen lassen.

Einstiegsliteratur:

- Friedman, S. (2023). Climbing the velvet drainpipe: Class background and career progression within the UK civil service. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(4), 563-577.
- Krause, G.A. & Park, J. (2023). Does coordinated administrative leadership improve US federal agency management of discrimination problems? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(3), 529-545.
- Marvel, J.D. (2023). Sex, race, and the allocation of credit in dispersed teams: Whose contributions to team success get noticed and whose get neglected. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(4), 578-592.
- McCrea, A. (2022). Managing diversity differently: The external environment and cross-sector differences in diversity management. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32(2), 436-454.
- Park, J. & Favero, N. (2023). Race, loyalty, and representative bureaucracy: Does community bias mater? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(4), 661-674.

Thema 5:

Innovationsmanagement im öffentlichen Sektor:

Wie kann der öffentliche Sektor innovativer werden?

Viele Jahre lang war Innovation ein Randthema im öffentlichen Sektor. Heute steht es mehr denn je im Zentrum jeglicher Modernisierungsdebatten. Infolge des gesellschaftlichen und technischen Fortschritts erlebt der öffentliche Sektor Modernisierungsprozesse, die einzelne öffentliche Organisationen (z.B. Verwaltungen, Schulen, Krankenhäuser), aber auch das System als Ganzes betreffen. Innovation im öffentlichen Sektor umfasst mehr als Digitalisierung: Auch Änderungen von Verwaltungsstrukturen, Kommunikations- und Entscheidungswege (z.B. in Form von New Work-Transformationen) oder neue Formen gesellschaftlicher Partizipation sollten als Innovationen wahrgenommen werden. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) definiert Innovation als eine zentrale Funktion von Organisationen im öffentlichen Sektor. Trotz der fundamentalen Bedeutung von Innovation für den öffentlichen Sektor, begegnet das Innovationsmanagement häufig persönlichen, kulturellen und institutionellen Barrieren. Diese gilt es zu überwinden, um als öffentliche Organisation erfolgreich zu innovieren.

Ziel dieser Seminararbeit könnte es sein, die unterschiedlichen persönlichen, kulturellen und institutionellen Barrieren systematisch zu analysieren, die ein erfolgreiches Innovationsmanagement im öffentlichen Sektor einschränken. Basierend auf diesen Erkenntnissen könnten Sie Maßnahmen erarbeiten, durch die sich solche Barrieren überwinden lassen. Ebenso könnten Sie sich mit der Frage beschäftigen, mithilfe welcher Anreize oder Unterstützungsmöglichkeiten Mitarbeitende im öffentlichen Sektor selbst innovativer werden könnten.

Einstiegsliteratur:

- Bronsoler, A., Doyle, J., & Van Reenen, J. (2022). The Impact of Health Information and Communication Technology on Clinical Quality, Productivity, and Workers. *Annual Review of Economics*, 14, 23–46.
- Cinar, E., Trott, P. & Simms, C. (2019). A systematic review of barriers to public sector innovation process. *Public Management Review*, 21(2), 264-290.
- Clausen, T.H., Demircioglu, M.A. & Alsos, G.A. (2019). Intensity of innovation in public sector organizations: The role of push and pull factors. *Public Administration*, 98(1), 159-176.
- De Vries, H., Bekkers, V. & Tummers, L. (2015). Innovation in the public sector: A systematic review and future research agenda. *Public Administration*, 94(1), 146-166.
- Livingstone, R.V. (2022). Overlooking the front line: Impacts of front-line worker inclusion on implementation and outcomes of collaborative innovation. *Public Administration*, 101(3), 788-803.
- Teichgraeber, A., & Van Reenen, J. (2022). A Policy Toolkit to Increase Research and Innovation in the European Union. Discussion Paper No. 1832, ISSN 2042-2695
- Zambrano-Gutierrez, J.C. & Puppim de Oliveira, J.A. (2022). The dynamics of sources of knowledge on the nature of innovation in the public sector: Understanding incremental and transformative innovations in local governments. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32(4), 656-670.

Thema 6:

Corporatization: Eine Strategie zur Steigerung und Leistungsfähigkeit in öffentlichen Organisationen?

Ein neuer Ansatz im Management öffentlicher Institutionen ist das Konzept der „Corporatization“. „Corporatization“ stellt eine Änderung der Rechtsform von öffentlichen Organisationen dar, nach der die Dienstleistungserbringung häufig von der traditionellen Behörde getrennt wird. Die Organisation verbleibt dabei jedoch in der öffentlichen Hand. Damit unterscheidet sich die „Corporatization“ von der Privatisierung, bei der öffentliche Organisationen an private Eigentümer verkauft werden. Durch die „Corporatization“ sollen öffentliche Organisationen unternehmensähnlicher gemacht werden und darüber Effizienz- und Leistungsvorteile erzielen. Dies geschieht insbesondere durch eine größere unternehmerische Freiheit der Leitenden und Mitarbeitenden sowie durch die Verringerung klassischer Agency-Probleme. Mit Corporatization-Strategien reagieren öffentliche Institutionen folglich auf Forderungen nach Effizienzsteigerungen oder Budgetkürzungen und möchten flexiblere Reaktionen auf sich verändernde Umweltbedingungen ermöglichen.

Ziel dieser Seminararbeit könnte es sein, Chancen und Risiken der Corporatization-Strategie gegenüberzustellen: Wann und unter welchen Bedingungen können welche Vorteile durch eine Corporatization-Strategie realisiert werden und wann bringt sie Nachteile mit sich? Ebenso könnten Sie den Ablauf und die Gestaltung von Corporatization-Prozessen als maßgebliche Veränderung einer öffentlichen Institution illustrieren und Herausforderungen einer solchen Transformation mithilfe gängiger Konzepte des organisationalen Wandels analysieren. Alternativ könnten Sie erarbeiten, wie die Gesellschaft auf Corporatization-Strategien reagiert.

Einstiegsliteratur:

- Aivazian, V.A., Ge, Y. & Qiu, J. (2005). Can corporatization improve the performance of state-owned enterprises even without privatization? *Journal of Corporate Finance*, 11(5), 791-808.
- Andrews, R., Ferry, L., Skelcher, C. & Wegorowski, P. (2020). Corporatization in the public sector: Explaining the growth of local government companies. *Public Administration Review*, 80(3), 482-493.
- Bäker, A., & Goodall, A. H. (2021). Do expert clinicians make the best managers? Evidence from hospitals in Denmark, Australia and Switzerland. *BMJ Leader*, 5(3), 161–166.
- Lindblauer, I., Winter, V. & Schreyögg, J. (2016). Antecedents and consequences of corporatization: An empirical analysis of German public hospitals. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26(2), 309-326.
- Turner, S. & Wright, J.S.F. (2021): The corporatization of healthcare organizations internationally: A scoping review of processes, impacts, and mediators. *Public Administration Review*, 100(2), 308-323.
- Veronesi, G., Kirkpatrick, I. Altanlar, A. & Sarto, F. (2023). Corporatization, administrative intensity, and the performance of public sector organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(4), 701-715.

Thema 7:

Die Rolle öffentlicher Organisationen bei der Bewältigung gesellschaftlicher Grand Challenges

Klimawandel, Energiekrise, Digitalisierung... Die Liste an Problemen und Konflikten, die unsere Gesellschaft gefährden, ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gewachsen. Sie stellen die heutige Gesellschaft vor enorme Herausforderungen und zwingen sie zu radikalen Veränderungen. Diese Herausforderungen werden in der Forschung als „Grand Challenges“ bezeichnet. Solche Grand Challenges definieren sich als kritische Hindernisse, deren Beseitigung mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu beitragen würden, ein wichtiges gesellschaftliches und globales Problem durch eine weitreichende Umsetzung zu lösen. Grand Challenges können nicht von einem einzelnen Akteur bewältigt werden, sondern erfordern die Zusammenarbeit vieler verschiedener Akteure, darunter auch öffentliche Organisationen. Die Reaktion öffentlicher Organisationen auf Grand Challenges wird häufig kritisiert: Der öffentliche Sektor sei zu reaktiv und passe sich nicht ausreichend an seine veränderte internationale, ökonomische, soziale, technologische und kulturelle Umwelt an, um einen ausreichenden Beitrag zur Lösung der relevantesten Herausforderungen unserer Zeit zu leisten. Öffentliche Organisationen auf allen Ebenen müssen ihre Abläufe verbessern und proaktiver darin werden, gemeinsam mit anderen Akteuren Konzepte, Maßnahmen und Lösungen zu erarbeiten und umzusetzen, um Grand Challenges zu bewältigen.

Ziel dieser Seminararbeit könnte es sein, Herausforderungen und Erfolgsfaktoren für die Zusammenarbeit öffentlicher Organisationen mit anderen Akteuren (z.B. Public-Private-Partnerships) zu erarbeiten. Alternativ könnten Sie sich mit notwendigen Transformationen innerhalb öffentlicher Organisationen auseinandersetzen und analysieren, welche Veränderungen erforderlich sind, damit öffentliche Organisationen bei der Bewältigung von Grand Challenges erfolgreicher agieren können. Ihre Seminararbeit können Sie an einer oder mehrerer Grand Challenges ausrichten, die Sie persönlich interessieren.

Einstiegsliteratur:

- George et al. (2023). Partnering for grand challenges. A review of organizational design considerations in public-private collaborations. *Journal of Management*, X(X) 1-31.
- George et al. (2016). Understanding and tackling societal grand challenges through management research. *Academy of Management Journal*, 59(6), 1880-1895.
- Gerton, T. & Mitchell, J.P. (2019). Grand challenges in public administration: Implications for public service education, training, and research.
- Karimo, A. et al. (2023). Shared positions on divisive beliefs explain interorganizational collaboration: Evidence from climate change policy subsystems in 11 countries. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(3), 421-433.
- Zhang, F. & Welch, E.W. (2023). Explaining public organization adaptation to climate change: Configurations of macro- and meso-level institutional logics. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(2), 357-374.