

Eine Buchbesprechung

Die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung im Fokus des New Public Management



Sigrid Jooß-Mayer, die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung im Fokus des New Public Management, München: Rainer Hampp Verlag, 177 Seiten.

Rezensiert durch Peter Sinelli, M.A. HSG, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Kompetenzzentrum für Public Management an der Universität Bern.

Die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Berufstätige von heute haben sich aufgrund verschiedener Faktoren verändert. Dies betrifft auch Beschäftigte im Bereich der öffentlichen Verwaltung, die durch vielfältige Wandlungs- und Reformprozesse konfrontiert wurden und ihr Arbeitsumfeld dadurch stark verändert wurde. So scheint beispielsweise die klassische Trennung von Beruf und Privatem an Gewicht zu verlieren. Beruf, Familie, Arbeit und Freizeit vermischen sich und die Herstellung eines Gleichgewichts („Work-Life-Balance“) ist vielfach der Arbeitskraft überlassen. Damit sind durch die Entgrenzung der beruflichen Arbeit Chancen aber auch Risiken zu beobachten, welche im Buch der Arbeits- und Organisationspsychologin Jooß-Mayer in ansprechender und leicht verständlicher Form diskutiert werden. Während einerseits die Anforderungen der Organisationen steigen, bildet – gerade für Teilzeitangestellte (oftmals Frauen) – die Verwaltung eine Möglichkeit, eine hohe Lebens- und Arbeitszufriedenheit bzw. Work-Life-Balance herzustellen.

Während die Modernisierung der Verwaltung unter den Strategien des New Public Management (NPM) bereits vielfach aus der Sicht der für die Organisation erwachsenden Vorteile theoretisch erklärt worden ist, erweitert dieses Werk die wenigen Erkenntnisse darüber, wie die Mitglieder der Organisation (mikrosoziologische Perspektive) mit den neuen Anforderungen an die Verwaltungsarbeit umgehen.

Ausgangspunkt der Untersuchung ist das veränderte Anforderungsprofil der Verwaltungsangestellten (erkennbar an den Stellenausschreibungen). Es werden neben sozialen Kompetenzen vermehrt auch Kundenorientierung und unternehmerisches Handeln verlangt, welche die Verwaltung effizienter und moderner gestalten sollen. Auch wenn die Autorin diesen Wandel vorwiegend dem NPM zuschreibt, lässt sie erkennen, dass es sich um einen allgemeinen Wandel der Berufswelt handelt und nicht einzig um eine Veränderung im Bereich der Verwaltung. Die Arbeit von Jooß-Mayer liefert hilfreiches Wissen, um in der Verwaltung auftretende Problemfelder zwischen Teilzeit- und Vollzeitangestellten aufzu-

zeigen. So besteht im Verwaltungsbereich zwar oftmals die Möglichkeit auf eine Teilzeitanstellung, trotzdem haben Teilzeitbeschäftigte kaum die Möglichkeit beruflich aufzusteigen. Die Teilzeitangestellten stellen zudem fest, dass ihre Arbeitsleistung oftmals diejenige ihres Pensums übersteigt, aufgrund des geforderten Outputs. Gerade Teilzeitbeschäftigte bringen das neue Anforderungsprofil oftmals mit, jedoch wird dies von der Organisation vor allem zur Kostensenkung eingesetzt und weniger zur Verwaltungsmodernisierung. Die Autorin erkennt verstärkt eine Subkultur der Teilzeitbeschäftigten, welche eine Vielzahl von Konflikten zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten auslöst. Die Ergebnisse weisen zudem beispielhaft auf, dass es der Verwaltung oftmals an Tarif- und Laufbahnstrukturen fehlt, um besonders engagierte Mitarbeitende entsprechend monetär zu entlohnen. Trotz NPM sind Entlohnungen kaum variabel, was sich teils negativ auf die Motivation der Mitarbeitenden auswirken kann.

Um die subjektiven Eindrücke der Mitarbeitenden umfangreich zu erfassen, arbeitet die Autorin qualitativ mit problemzentrierten Einzelinterviews und dem Verfahren der ‚Grounded Theory‘. Untersucht wurden Mitarbeitende mit „gehobenen Verwaltungstätigkeiten“, welche über eine familiäre Anbindung verfügten (Zusammenleben mit mind. einem Kind). Durch ein Schneeballsystem wurden von September bis Oktober 2006 17 Personen interviewt. Aufgrund der eher tiefen Zahl von Befragten, sind die gefundenen Resultate teilweise für eine Allgemeingültigkeit für die gesamte Verwaltung mit Vorsicht zu geniessen. Die geklumpte Stichprobe beim Schneeballprinzip ist anfällig für Aspekte die verloren gehen könnten. Deswegen werden bei solchen Studien oftmals auch 20 und mehr Personen interviewt (vgl. z.B. Manson 2010). So wurde z.B. bloss eine weibliche Vollzeitbeschäftigte interviewt, was die gemachten Aussagen bezüglich Unterschieden von Frau und Mann heikel erscheinen lässt. Auch wenn nicht die Anzahl Interviewte, sondern der Erkenntnisgewinn zentral ist, würde eine ausführliche Stichprobenerklärung helfen, das Sample zu festigen.

Dieses Buch empfiehlt sich insbesondere denjenigen, welche sich vertieft mit Veränderungen und dem Wandel der Personalwirtschaft in der Verwaltung mit dem Fokus auf Teil- und Vollzeitbeschäftigung, sowie auf individuelle Karriereentwicklungen von Verwaltungsangestellten widmen möchten.

Literatur:

Manson, Mark (2010). Sample Size and Saturation in PhD Studies Using Qualitative Interviews. Forum: Qualitative Social Research. Gefunden am 02.05.2011 unter: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1428/3028>