


LAND OBERÖSTERREICH


Österreichischer Städtebund und Bundeskanzleramt

Tagung **Public Management Reformen in Österreich**
 28. März 2011 in Wien, Rathaus

Eduard Pesendorfer:
Wirkungsorientierte Landesverwaltung in Oberösterreich


WOV2021



© Präsidium *Wirkungsorientierte Landesverwaltung* Seite 1




LAND OBERÖSTERREICH
Verwaltungsentwicklung seit 1991


1991	Leitbild der Landesverwaltung
1993	Aufgabenreform I, 1. Produktkataloge, Kostenrechnung, Beginn systematischer Zielvereinbarungen, Neuorganisation der Bezirkshauptmannschaften, EDV-Ausstattung der Arbeitsplätze, Internet, Intranet usw.
2000	Beginn der Einrichtung von Bürgerservicestellen
2003	Beschluss WOV-Konzept und Auftrag zur WOV-Umsetzung
2004	Entwicklung und Erprobung der WOV-Umsetzung in WOV-Leitprojekten; Begleitung der Dienststellen; Fertigstellung LDZ
2005	Erste Management-Teilkonzepte werden beschlossen. Steuerungssystem wird schrittweise etabliert
2006	Neue Aufbauorganisation wird vorbereitet
2007	Aufgabenreform II wird durchgeführt
2008	Neue Aufbauorganisation und AR II werden umgesetzt
2009	Strategische Planung für Legislaturperiode 2009 – 2015
2010	Beschluss der Weiterentwicklung von WOV 2015 zu WOV 2021

© Präsidium *Wirkungsorientierte Landesverwaltung* Seite 2

 LAND OBERÖSTERREICH	WOV 2021 – Das langfristige Unternehmenskonzept	 WOV2021
Die Basisziele der wirkungsorientierten Verwaltung		
<ul style="list-style-type: none"> • Wirksamkeit • Zweckmäßigkeit und Finanzierbarkeit • Qualität und Kundengerechtigkeit • Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit <p>An erster Stelle steht die Wirksamkeit:</p> <p>Die Menschen in Oberösterreich, die politische Ebene und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen klar sehen, wozu die Landesverwaltung da ist und was sie an Wirkungen erreicht.</p>		
© Präsidium	<i>Wirkungsorientierte Landesverwaltung</i>	Seite 3

 LAND OBERÖSTERREICH	WOV 2021 – Das langfristige Unternehmenskonzept	 WOV2021
Position und Stellenwert des WOV-Konzeptes		
<p>Das Management- und Unternehmenskonzept WOV 2021 ist im Stufenbau der Zielsetzungsebenen das unternehmensweite Konzept auf der normativ-konzeptionellen Ebene.</p> <ul style="list-style-type: none"> • soll für 12 Jahre gelten • beinhaltet generelle Leitaussagen für die Weiterentwicklung zu einer wirkungsorientierten Verwaltung • beschreibt das Bild der Verwaltung der Zukunft in Oberösterreich und damit die weitere Entwicklungsrichtung 		
© Präsidium	<i>Wirkungsorientierte Landesverwaltung</i>	Seite 4

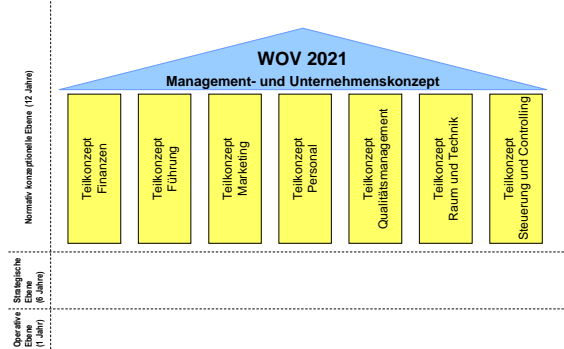



WVO 2021 – Das langfristige Unternehmenskonzept


Allgemeiner Teil

- Leitaussage
- Zielsetzung des Konzeptes, Basisziele der wirkungsorientierten Verwaltung
- Steuerungs- und Regelkreis
- Zielsetzungs- und Planungsebenen
- Hinweis auf Teilkonzepte

Das Management- und Unternehmenskonzept wird durch sieben Teilkonzepte ergänzt:



© Präsidium Seite 5




WVO 2021 – Das langfristige Unternehmenskonzept

Besonderer Teil des Konzeptes

Die 7 Entwicklungsfelder:

- Wirkungsorientierung
- Kundinnen- bzw. Kundenorientierung
- Planung und Steuerung
- Gemeinsame Ergebnis- und Ressourcenverantwortung
- Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterorientierung
- Wettbewerb
- Optimierung von Strukturen und Abläufen



}

Wirkungen und Qualität für
Bürgerinnen und Bürger

}

Moderne Organisation

© Präsidium Seite 6




WOV 2021 – Das langfristige Unternehmenskonzept


Entwicklungsfeld „Wirkungsorientierung“

Wir wollen Wirkungen erreichen und nicht nur Aufgaben erledigen (100)

- Die Wirkungen in der Gesellschaft und die Erfordernisse für die Bürger und Bürgerinnen und die Allgemeinheit stehen im Zentrum unseres Handelns; damit dient unser Handeln nicht nur dem Prinzip der Ordnungsgemäßheit, sondern auch der Erzielung von Wirkungen. (101)

© Präsidium
Wirkungsorientierte Landesverwaltung
Seite 7


WOV 2021 – Das langfristige Unternehmenskonzept


Entwicklungsfeld „Planung und Steuerung“

Wir etablieren eine umfassende Zielvereinbarungskultur (300)

- Die Erhöhung der Wirksamkeit unseres Handelns setzt klare Ziele voraus. Diese sind notwendig für die Planung von Maßnahmen und für die Steuerung der Zielerreichung. Wir vereinbaren daher in unserer Verwaltung durchgängig Ziele (Vereinbarungskultur, Kontraktmanagement). (301)
- Wir schließen Zielvereinbarungen zwischen der politischen Führung der Verwaltung und den Führungskräften der Verwaltung ab, die Leistungsaufträge mit Ergebnis- und Wirkungszielen enthalten. (303)

© Präsidium
Wirkungsorientierte Landesverwaltung
Seite 8

WOV-Umsetzung

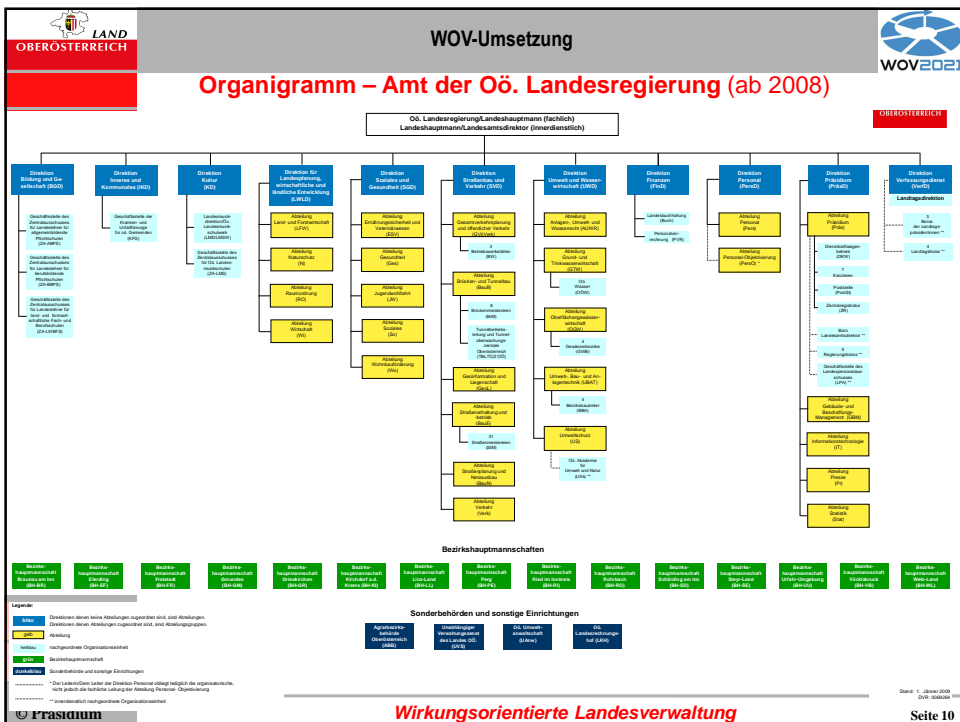
Stand der Dinge in den WOV-Leitprojekten

Zielfindung-Planung-Steuerung (ZPS)

Wir etablieren eine umfassende Zielvereinbarungskultur (300)
Wir verbessern Planung und Steuerung (320)

- Aus Pilotprojekten entwickelte sich bereits eine flächendeckende Umsetzung
- Fachbereichsleitbilder fertig - mit Beteiligung der Politik und der Bezirks-hauptmannschaften
- Einbindung der BHen in die strategische Planung
- Neue Jahresplanungen sind flächendeckend implementiert
- Gezielte Weiterbildungsmaßnahmen laufen

© Präsidium Wirkungsorientierte Landesverwaltung Seite 9



Haushaltskonsolidierung

Als Maßnahmen stehen im Wesentlichen zur Verfügung:

Aufgabenreform – in WOV als wesentlicher Teil der
Strategieentwicklung

Organisationsreform

Aufbauorganisation - Strukturen

Ablauforganisation - Rationalisierung

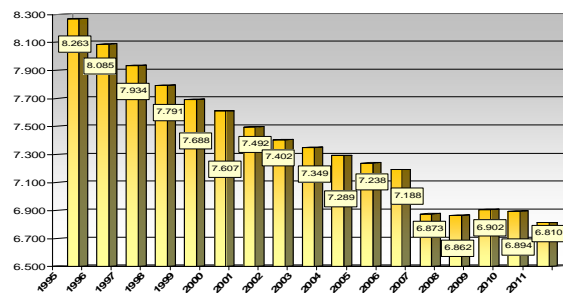
Diese Maßnahmen haben in der Vergangenheit zu erheblichen Erfolgen geführt

Druckerhöhung durch Inputvorgaben:

- 5 % der Dienstposten allgemein
- 5 % der Dienstposten bei den Bezirkshauptmannschaften
- 50 % der Dienstposten bei der ABB
- Reduktion/Einfrieren der Budgetsummen bei Ermessensausgaben

DIENSTPOSTENPLANENTWICKLUNG

1995 - 2011



Verwaltungsbereich

- 1.453 Posten (1995/2011)