

Geleitwort

Innerhalb der vergangenen Jahre wurden im Zusammenhang mit dem New Public Management als Konzept zur Reform des öffentlichen Sektors eine Vielzahl von Reformprojekten gestartet. Diese zunehmende Zahl von Reformprozessen öffentlicher Verwaltungen hat auch dazu geführt, dass die Frage nach der Erfolgswirksamkeit von Reformbestrebungen eine immer größere Bedeutung erhält. Erste empirische Untersuchungen zeigen, dass die mit den Reformbestrebungen verbundenen Ziele nicht immer erreicht werden. Reforminitiativen versanden oder werden nicht umgesetzt. Ein Grund für die geringe Erfolgswirksamkeit kann dabei in dem Einsatz von Instrumenten gesehen werden, die ursprünglich für den privatwirtschaftlichen Sektor konzipiert wurden. Die Eigenständigkeit von öffentlichen Verwaltungen und ihre spezifischen Strukturen werden dabei ebenso vernachlässigt wie die Eigendynamik von Reorganisationsprozessen. Fehlende Anpassungen der Reforminstrumente und –maßnahmen an die spezifische Struktur- und Funktionslogik öffentlicher Verwaltungen erklären dann die geringe Wirksamkeit der Reforminstrumente.

Frau Hoon greift in ihrer Arbeit diese Grundproblematik auf. Sie untersucht den Prozess der Einführung von Personalentwicklung in einer öffentlichen Verwaltung und fragt danach, wie konzeptionelle Modernisierungsentwürfe von Verwaltungen angenommen, implementiert und umgesetzt werden. Gibt es spezifische Prozessmerkmale, die die Richtung und die Ausprägung solcher Reformanstrengungen systematisch beeinflussen? Lässt sich die Dynamik von Reformprozessen angemessen beschreiben, analysieren und in den Erklärungszusammenhang der Prozessforschung integrieren? Die Stärke dieser Untersuchung liegt in der präzisen empirischen Aufarbeitung eines Reformprozesses in einer öffentlichen Verwaltung und ihrer außergewöhnlich gründlichen theoretischen Reflexion. Dieses Buch werden daher Theoretiker und Praktiker mit großem Gewinn lesen.

Prof. Dr. Hans-Gerd Ridder