

**Bessere Managemententscheidungen durch wissenschaftliche Fundierung?
Auf welche Wissensformen greifen Organisationen zurück?
Welches Verständnis von Wissenschaft und Forschung herrscht in Unternehmen vor?**

Evidenzbasiertes organisationales Handeln
Forschungsprojekt des DFG-Schwerpunktprogramms Wissenschaft und Öffentlichkeit



Was ist organisationales Evidenzmanagement?

In Anlehnung an das Konzept der Evidence-based Medicine wurde der Begriff des evidenzbasierten Managements (EBM, Evidence-based Management) von Walshe und Rundall (2001) in die Managementliteratur eingeführt und schließlich von Pfeffer und Sutton (2007) in der Wissenschaft popularisiert. Evidenzbasiertes Management bedeutet, Managemententscheidungen und Praktiken in Organisationen auf Grundlage der am besten geeigneten und verfügbaren wissenschaftlichen Fakten zu treffen: *"translating principles based on best evidence into organizational practices"* (Rousseau, 2006, S. 256).

Mangelndes bzw. fehlendes EBM wird von vielen Autoren als problematisch angesehen, da es zu ungünstigen Entscheidungen führen und damit letztlich den ökonomischen Unternehmenserfolg beeinträchtigen kann. Verwandte Begriffe und Konzepte, wie z.B. „great divide“ oder „research-practice gap“ spiegeln die Kluft bzw. den defizitären Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis wieder.

Im Gegensatz zur Vorgehensweise in der Medizin ist EBM jedoch ein rein hypothetisches Konstrukt. Auch die Annahme, dass bessere Managemententscheidungen getroffen würden, wenn diese auf wissenschaftlicher Erkenntnis beruhten, stützt sich selbst nicht auf verfügbare Evidenz (eine Ausnahme ist Tepstra & Rozell, 1993). Gegenwärtige Manager machen nur äußerst begrenzten Gebrauch von der enormen wissenschaftlichen Evidenzbasis bezüglich effektiver Managementpraxis (Pfeffer & Sutton, 2007). Entscheidungen werden eher auf Basis ihrer persönlichen Erfahrungen, vermeintlicher Patentrezepte und unüberprüfter Managementmethoden getroffen ohne diese genauer zu hinterfragen. Primäres Ziel unseres Projekts ist es, das Zustandekommen von rationalem, d.h. evidenzbasiertem Handeln in Organisationen zu verstehen, es zu ermöglichen und schließlich zu erleichtern.

Annahmen und Fragestellungen

Zu überprüfende Annahmen:

- I. Je ausgeprägter EBM in Organisationen ist, desto größer ist ihr Erfolg.
- II. Ein objektives, deskriptives und empirisch-analytisches Wissenschaftsverständnis in Organisationen führt – vermittelt über das Vertrauen in EBM – zu mehr organisationalem Evidenzmanagement.
- III. Je ausgeprägter das organisationale Evidenzmanagement ist, desto größer der Umfang wissenschaftlicher Erkenntnisse in Organisationen.
- IV. Je umfangreicher das organisationale, evidenzbasierte Wissen (Verfügbarkeit wissenschaftlicher Erkenntnisse) ist, desto häufiger werden EBM-Praktiken eingesetzt.
- V. Je geringer der Umfang von organisationalem, evidenzbasiertem Wissen (Verfügbarkeit wissenschaftlicher Erkenntnisse) ist, desto häufiger werden Management-Praktiken auf Grundlage von Ersatzwissen eingesetzt.
- VI. Je höher das Vertrauen in EBM ist, umso positiver ist der Zusammenhang zwischen der Verfügbarkeit wissenschaftlicher Erkenntnisse und evidenzbasiertem organisationalem Handeln.
- VII. Der Entscheidungsspielraum moderiert den Zusammenhang zwischen der Verfügbarkeit wissenschaftlicher Erkenntnisse (Faktenwissen) und dem Einsatz von evidenzbasiertem organisationalem Handeln.
- VIII. Organisationales Evidenzmanagement führt dazu, dass die Beschäftigten das Vorhandensein der EBM-Grundlagen in ihrer Organisation gemeinsam wahrnehmen.
- IX. EBM-Grundlagen führen zu einem evidenzorientierten Organisationsklima.

Fragestellungen:

- I. Welche Wissensformen werden als Grundlage organisationalen Handelns genutzt?
- II. In welchem Umfang, in welcher Art und mittels welcher Ressourcen wird das Internet beim organisationalen Evidenzmanagement genutzt?

Modell organisationalen Evidenzmanagements

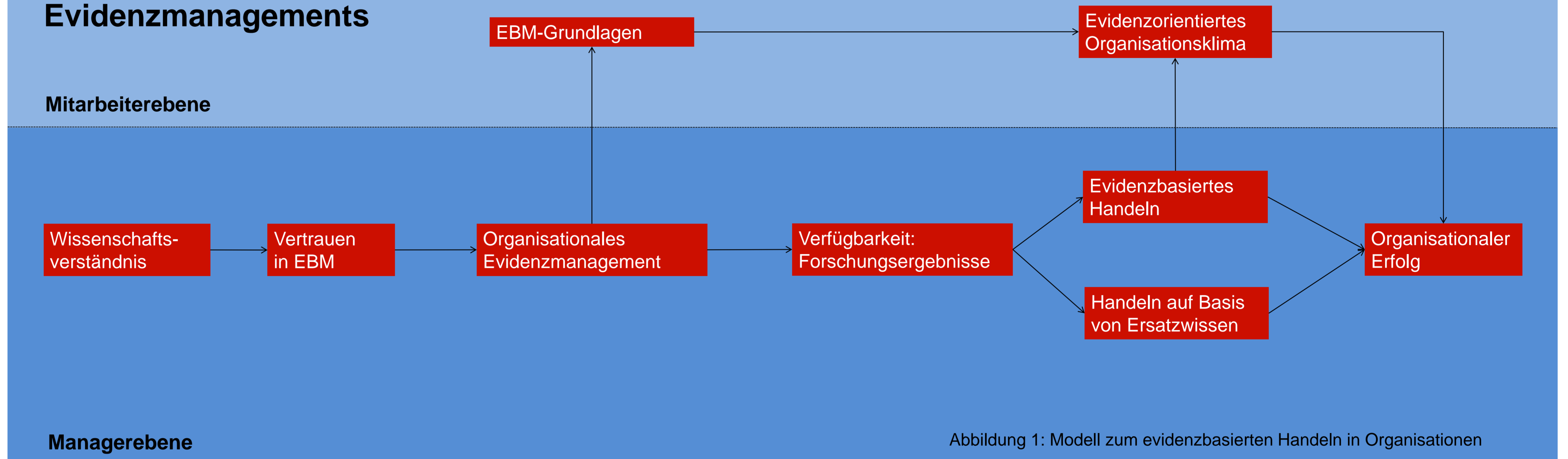


Abbildung 1: Modell zum evidenzbasierten Handeln in Organisationen

Durchführung

Teilnehmer:

100 Institutionen aus der öffentlichen Verwaltung, öffentlichen Unternehmen oder ähnlichen Einrichtungen

- *Personalverantwortliche* (z.B. Hauptabteilungsleiter, Abteilung Personal), ihre Stellvertreter und die direkt unterstellten Abteilungsleiter sollen nach Möglichkeit an der Studie teilnehmen.
- *alle Mitarbeiter*

→ Zusagen von knapp 40 Institutionen liegen bereits vor.

Studiendesign:

1. 10-15 qualitative, strukturierte Interviews mit Führungskräften aus dem Personalbereich öffentlicher Verwaltungen.
 → Informationsgewinn über die Variablen der nachfolgenden quantitativen Untersuchung
2. Quantitative Studie mit zwei Populationen (Manager/ Führungskräfte und Mitarbeiter)
 → Analyse EBM-Grundlagen, evidenzorientiertes Organisationsklima etc. (siehe Modell)
 → Arbeitszufriedenheitswerte + weitere Variablen = Erfolgsparameter

Untersuchungsinstrumente

- Fragebogen zur Erfassung von EBM-Praktiken (Dormann & Stock-Homburg, 2007)
 Bsp.-Item: „Vor Einführung wichtiger Neuerungen wird explizit nach gesicherten (z.B. wissenschaftlichen) Erkenntnissen zu deren Effektivität gesucht.“
- Fragebogen zur Erfassung personalbezogenen Faktenwissens von Managern (Dormann & Stock-Homburg, 2007)
 Bsp.-Item: „Das Setzen von Zielen hat auf die Leistung der Mitarbeiter nur einen sehr geringen Einfluss.“
- alle weiteren Konstrukte werden im Rahmen des Forschungsprojektes und auf Basis der qualitativen Interviews entwickelt

Literatur

Pfeffer, J. & Sutton, R. I. (2007). *Harte Fakten, gefährliche Halbwahrheiten und absoluter Unsinn*. München: Pearson Business.
 Rousseau, D. M. (2006). Is there such thing as "Evidence-based management"? *Academy of Management Review*, 31, 256–269.
 Terpstra, O. & Rozell, E. J. (1993). The relationship of staffing practices to organizational level measures of performance. *Personnel Psychology*, 46, 27-48.
 Walshe, K. & Rundall, T. G. (2001). Evidence-based management: From theory to practice in health care. *The Milbank Quarterly*, 79, 429-457.