

Linienmanager als HR-Verantwortliche

Die Verantwortung für Aufgaben des Human Resource Managements verschiebt sich weg von spezialisierten HR-Teams hin zur Linie. Gleichzeitig hält sich hartnäckig der Eindruck, dass Linienmanager diese Verantwortung nur widerwillig übernehmen. Eine kürzlich publizierte Studie von drei holländischen Forschern entkräftet diese Annahme.



Lea Rutishauser, wissenschaftliche Assistentin und Doktorandin, Lehrstuhl Human Resource Management, Universität Zürich

Die Forscher wollten wissen, ob Linienmanager die HRM-Praktiken ihres Unternehmens (zum Beispiel Personalauswahl, -beurteilung oder Karriereentwicklung) effektiv umsetzen. Dafür haben sie drei Elemente zur Leistungsmessung untersucht: Die «Fähigkeit», HRM-Praktiken zu nutzen, die «Motivation», dies zu tun und die «Möglichkeit», die Praktiken auch anzuwenden. Die drei Forscher haben dazu in zwei Unternehmen 174 Vorgesetzte und 1065 Mitarbeitende befragt. Von den Vorgesetzten sammelten sie Aussagen zur Fähigkeit, Motivation und Möglichkeit, HRM-Praktiken umzusetzen, während sie von den Mitarbeitenden Daten erhoben, die Auskunft geben sollten über ihre Zufriedenheit mit der Leistung der Vorgesetzten, diese HRM-Praktiken umzusetzen.

Die Resultate zeigen klar, dass die Fähigkeit, also die HRM-Kompetenz eines Linienmanagers, zu einer höheren Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Leistung des Vorgesetzten führt. Zudem erhöht sich die Leistung kompetenter Linienmanager mit der Möglichkeit, diese Praktiken auch wirklich umzusetzen. Die Datenanalyse zeigt, dass von den drei untersuchten Faktoren des Elements Möglichkeit – nämlich Richtlinien/Weisungen, Zeitkapazität und professionelle Unterstützung – nur der erste signifikant ist. Das heisst, eine klare Definition von Rolle und Verantwortung des Vorgesetzten durch Richtlinien und Weisungen ist wichtig. Linienmanager, die HRM-Praktiken zu nutzen wissen, aber keine Richtlinien und Weisungen zu deren Einsatz haben, setzen die Praktiken weniger wirksam um als Linienmanager, denen Richtlinien und Wei-

sungen zur Verfügung stehen. Die Resultate zeigen aber überraschenderweise kein signifikantes Ergebnis für die Motivation zur Umsetzung von HRM-Praktiken.

Fehlende Motivation, HRM-Aufgaben zu übernehmen, hat keinen Einfluss auf die Leistung des Linienmanagers. Um HRM-Aufgaben erfolgreich wahrnehmen zu können, sind also vor allem Wissen über HRM-Praktiken sowie klare Rahmenbedingungen gefragt. Die Aufgabe der HR-Spezialisten ist es deshalb, mittels Personalselektion, Aus- und Weiterbildung sowie geeigneter Richtlinien die HRM-Kompetenz der Linienmanager im Arbeitsalltag sicherzustellen.

Lea Rutishauser

Quelle: Bos-Nehles, A. C., Van Riemsdijk, M. J., & Kees Loose, J. (2013). Employee Perceptions of Line Management Performance: Applying the AMO Theory to Explain the Effectiveness of Line Managers' HRM Implementation. Human Resource Management, 52(6), 861–877.



Die Rubrik «Fokus Forschung» präsentiert HR-relevante Forschungsergebnisse aus wissenschaftlichen Fachmagazinen.

Illustration: 123RF

Impressum

Erscheint 10x jährlich auf Deutsch und 6x jährlich auf Französisch

17. Jahrgang

Druckauflage 6000 Exemplare

WEMF-beglaubigte Auflage 2012/2013: 4693 Exemplare

Herausgeber

Thomas Sterchi und Matthias Zimmermann

swisstaffing

Verband der Personaldienstleister der Schweiz
Union suisse des services dell'emploi

Verlag

jobindex media ag, Hofackerstrasse 32, 8032 Zürich,
T: 044 269 50 10, F: 044 269 50 11, info@jobindex.ch

Aboverwaltung

T: 044 269 50 20, F: 044 269 50 11, abo@hrtoday.ch

Geschäftsleitung

Matthias Zimmermann

Verkaufsleiter

Patrick Milovanovic, T: 044 269 50 26,
patrick.milovanovic@jobindex.ch

Junior Account Manager

Stefania Martinelli, T: 044 269 50 24,
stefania.martinelli@jobindex.ch

Marketing Projektleiterin

Grazia Ganci, T: 044 269 50 28, grazia.ganci@jobindex.ch

Verlagsassistentin

Isabella Cottone, T: 044 269 50 12

Redaktionsteam

Simon Bühler (Chefredaktion), Marc Benninger, Yvonne Bugmann,
Patricia Michaud, Corinne Päper, Mario Walser

Redaktioneller Beirat

Roman Bussinger, a&u Kaderberatung AG (Vorsitz);
Matthias Berchtold, Tom Talent Holding AG; Barbara Bourouba,
Holcim AG; Daniela Eberhardt, IAP/ZHAW; Myra Fischer-
Rosinger, swisstaffing; Marcel Oertig, Avenir Consulting AG;
Stephan Storchenegger, Bank Sarasin & Cie AG

Redaktionelle Beiträge

Hermann Arnold, Hans Baumann Julia Bryner, Heinz Heller,
Philipp Langlotz, Oliver Müller, Ivo Muri, Lea Rutishauser

Grafik

Marion Bobst, Renato Ferrara

Korrektorat

comtexto

Abonnementspreise

HR Today Online Pro: CHF 324.–
(12 Monate Zugang zu hrtoday.ch, 10x HR Today,
4x HRM-Dossier, 3x Special und 1x Index)

HR Today Online Plus: CHF 227.–
(12 Monate Zugang zu hrtoday.ch, 10x HR Today)

HR Today Online: CHF 129.–
(12 Monate Zugang zu hrtoday.ch)

Druck

ea Druck + Verlag AG,
Zürichstrasse 57, 8840 Einsiedeln, T: 055 418 82 82

Geschäftsstelle swisstaffing

Stettbachstrasse 10, 8600 Dübendorf,
T: 044 388 95 40, F: 044 388 95 49

Insertionsschluss 06/2014

9. Mai 2014



Gezeichnete Artikel widerspiegeln nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Verlags. Für unverlangt eingesandte Texte übernimmt die Redaktion beziehungsweise der Verlag keine Haftung. Die Wiedergabe von Beiträgen ist nur mit Quellenangabe gestattet. Die Redaktion dankt sich für ein Belegexemplar.