

Hanja Hansen
Organisationeller Wandel
und Personalbedarf

Forschung
Soziologie

Band 63

Hanja Hansen

Organisationeller Wandel und Personalbedarf

Unternehmensstrategien
und Beschäftigungssituation
Ende der neunziger Jahre

Leske + Budrich, Opladen 2000

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Hansen, Hanja:

Organisationeller Wandel und Personalbedarf : Unternehmensstrategien und Beschäftigungssituation Ende der neunziger Jahre / Hanja Hansen. - Opladen : Leske + Budrich, 2000

(Forschung Soziologie ; 63)

ISBN 978-3-8100-2590-6

ISBN 978-3-322-95146-5 (eBook)

DOI 10.1007/978-3-322-95146-5

© 2000 Leske + Budrich, Opladen

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Einbandgestaltung: disegno, Wuppertal

Inhaltsübersicht

Vorwort	13
Einleitung	15
<i>Teil I</i>	
1. Theoretischer Rahmen.....	19
2. Unternehmensstrategien und organisationeller Wandel	25
3. Beschäftigungssituation und Personalbedarf	53
4. Problemstellung	85
<i>Teil II</i>	
5. Methodologische Überlegungen	87
6. Das Forschungsfeld.....	99
7. Die Beschäftigungssituation vor der Jahrtausendwende.....	107
8. Unternehmensstrategien und Beschäftigungssituation im Wirkungszusammenhang.....	141
9. Kontingenzen, Kausalitäten und Konfigurationen.....	161
10. Zusammenfassung und Ausblick.....	189
Anhang: Zusammenfassender Thesenkatalog	193
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	195
Literaturverzeichnis.....	197

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	13
Einleitung	15

Teil I

1.	Theoretischer Rahmen.....	19
1.1	Die Analyseebenen	20
1.1.1	Mikroebene	20
1.1.2	Mesoebene	20
1.1.3	Makroebene	21
1.2	Der Fachbereich.....	21
1.2.1	Volkswirtschaftslehre	21
1.2.2	Betriebswirtschaftslehre.....	22
1.2.3	Arbeits- und Organisationspsychologie.....	22
1.2.4	Soziologie	22
1.3	Zusammenfassung.....	23
2.	Die Beschäftigungssituation.....	25
2.1	Geschichte und Prinzip der Arbeitsteilung	25
2.2	Die gesamtgesellschaftliche Beschäftigungssituation.	30
2.2.1	Erwerbs- und Nichterwerbspersonen.....	31
2.2.2	Das Phänomen der Arbeitslosigkeit.....	35
2.3	Die Beschäftigungssituation in den Betrieben.....	38
2.3.1	Erwerbstätige nach Wirtschaftssektoren.....	38
2.3.2	Erwerbstätige nach Betriebsgrößen.....	40
2.4	Individuelle Beschäftigungsmerkmale.....	43
2.4.1	Erwerbstätige n. Alter, Geschlecht u. Nationalität.....	43
2.4.2	Erwerbstätige n. Qualifikation, Funktion u. Beruf.....	48
2.4.2.1	Qualifikation	49
2.4.2.2	Berufe	49

2.4.2.3	Berufliche Stellung.....	51
2.5	Zusammenfassung und Schlussfolgerung.....	51
3.	Unternehmensstrategien.....	53
3.1	Theoretische Wende.....	54
3.1.1	Organisationstheorien zwischen Moderne und Postmoderne.....	54
3.1.2	Theorieansätze in Bezug zur Fragestellung.....	57
3.2	Das Unternehmen als Forschungsobjekt.....	63
3.2.1	Das Unternehmen als Organisation.....	63
3.2.2	Was sind Unternehmensstrategien?.....	65
3.3	Über das Entstehen von Unternehmensstrategien.....	69
3.3.1	Der Zeitgeist: Trends und Moden.....	70
3.3.2	Die Aussenwelt und die Innenwelt.....	72
3.4	Strategie und Struktur.....	74
3.4.1	"structure follows strategy".....	74
3.4.2	"strategy follows structure".....	74
3.4.3	"strategy, where is the pattern?".....	75
3.5	Personalbedarf.....	77
3.5.1	Menschliche Arbeitskraft als Ressource.....	77
3.5.2	Die Bestimmung des Personalbedarfs.....	80
3.6	Zusammenfassung und Schlussfolgerung.....	83
4.	Problemstellung.....	85

Teil II

5.	Methodologische Überlegungen.....	87
5.1	Das Forschungskonzept.....	87
5.2	Datenbeschaffung.....	88
5.2.1	Erhebungsmethoden.....	88
5.2.2	Halbstandardisierte, qualitative Interviews.....	89
5.2.3	Hypothesengeleiteter Gesprächsleitfaden.....	89
5.2.4	Experteninterviews.....	89
5.2.4.1	Wissensmangel.....	90
5.2.4.2	Informationsverwiegerung.....	91
5.2.5	Stichprobe.....	92
5.2.6	Vorbereitung der Interviews.....	92
5.2.7	Das Datenmaterial.....	93
5.3	Das Auswertungsverfahren.....	93
5.3.1	Quantitative versus qualitative Verfahren.....	94

5.3.2	Die qualitative Inhaltsanalyse	96
5.3.3	Konkrete Analysetechniken	97
5.3.3.1	First Level Coding	97
5.3.3.2	Pattern Coding	98
5.3.3.3	Quantifizieren	98
5.3.3.2	Memoing	98
5.3.3.5	Kontrolle	98
6.	Das Forschungsfeld	99
6.1	Auswahlkriterien	99
6.1.1.	Betriebe.....	99
6.1.2	Branche.....	99
6.1.3	Region	100
6.2	Metall- und Maschinenindustrie.....	101
6.2.1	Rücklauf.....	102
6.3	Vergleichende Industrien	104
6.4	Zusammenfassung.....	106
7.	Die Beschäftigungssituation vor der Jahrtausendwende	107
7.1	Quantitative Beschäftigungssituation	108
7.1.1	Quantitativer Personalbedarf.....	108
7.1.1.1	Personalabbau	109
7.1.1.2	Personalaufbau/-erhaltung	112
7.1.1.3	Vergleich zwischen Betriebsgrössen.....	114
7.1.1.4	Branchenvergleich	115
7.1.2	Formen der Flexibilisierung.....	117
7.1.2.1	Lohn.....	118
7.1.2.2	Arbeitszeit	119
7.1.2.3	Arbeitsort	122
7.1.2.4	Vergleich zwischen Betriebsgrössen.....	122
7.1.2.5	Branchenvergleich	123
7.2	Qualitative Beschäftigungssituation.....	124
7.2.1	Qualifikationsanforderungen	124
7.2.1.1	Formale Bildung	125
7.2.1.2	Fachkompetenzen.....	126
7.2.1.3	Nichtfachliche Kompetenzen.....	127
7.2.1.4	Vergleiche zwischen Betriebsgrössen.....	129
7.2.1.5	Branchenvergleich	130
7.2.2	Qualifizierungsmassnahmen	133
7.2.2.1	Vergleich zwischen Betriebsgrössen.....	136
7.2.2.2	Branchenvergleich	136
7.3	Zusammenfassung.....	138

8.	Unternehmensstrategien und Beschäftigungssituation im Wirkungszusammenhang	141
8.1	Strategien und deren Umsetzung	141
8.2	Organisation	144
8.2.1	Interorganisationelle Massnahmen	144
8.2.2	Intraorganisationelle Massnahmen	147
8.2.3	Organisation und Beschäftigungssituation	150
8.3	Technologie	153
8.3.1	Prozesstechnologie	153
8.3.2	Produkttechnologie	155
8.3.3	Technologie und Beschäftigungssituation	157
8.4	Zusammenfassung	160
9.	Kontingenzen, Kausalitäten und Konfigurationen.....	161
9.1	Früherkennung.....	161
9.1.1	Implizierte Zukunft	162
9.1.2	Planungshorizonte	163
9.1.3	Theoretische Konzepte.....	164
9.2	Kontingenzen und Kausalitäten	166
9.2.1	Strategiebündel.....	167
9.2.1.1	H0 ¹ : Organisation und Technologie sind unabhängig voneinander	167
9.2.2	Die quantitative Beschäftigungssituation.....	169
9.2.2.1	H0 ² : Personalabbau ist unabhängig von strategischen Massnahmen	169
9.2.2.2	H0 ³ : Flexibilisierungsmassnahmen haben keinen Zusammenhang mit Personalabbau	170
9.2.3	Die qualitative Beschäftigungssituation	171
9.2.3.1	H0 ⁴ : Interorganisationelle Strukturveränderung hat keinen Zusammenhang mit einem Bedarf an 1) Spezial- und Fachkräften, 2) Fachkenntnissen und 3) nichtfachlichen Kompetenzen	171
9.2.3.2	H0 ⁵ : Prozessorientierte Restrukturierung geht einher mit einem Bedarf an 1) Hilfskräften, 2) Fachkenntnissen und 3) nichtfachlichen Kompetenzen.....	172
9.2.3.3	H0 ⁶ : Informatisierung hat keinen Zusammenhang mit dem Bedarf an 1) Hilfskräften, 2) Fachkenntnissen und 3) nichtfachlichen Kompetenzen	173
9.3	Konfigurationen.....	175
9.3.1	Die Firmentypen Alpha und Omega.....	176
9.3.1.1	Der Firmentyp Alpha.....	179
9.3.1.2	Der Firmentyp Omega	180

9.4	Relevanz der Ergebnisse.....	182
9.4.1	Veränderungen der Beschäftigungssituation.....	184
9.4.2	Organisationeller und technologischer Wandel.....	185
9.4.3	Organisationeller Wandel und Personalbedarf.....	186
9.5	Zusammenfassung.....	187
10.	Zusammenfassung und Ausblick.....	189
Anhang: Zusammenfassender Thesenkatalog		193
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis		195
Literaturverzeichnis		197

Vorwort

Aus heutiger Sicht sehe ich den Gewinn der vorliegenden Arbeit einerseits im breiten empirischen Illustrationsmaterial und andererseits im theoretischen Aufriß. Eindrücklich schildern Manager die Strategien, die sie während der Rezession in den 90er Jahren angewendet haben. Ihnen gilt deswegen mein erstes Dankeswort. Ich hoffe, dass im Gegenzug die Forschungsergebnisse im individuellen Schicksal die kollektive Komponente hervorscheinen lassen und sowohl Arbeitgebern wie auch Arbeitnehmenden ermöglichen, ihre persönliche Arbeitssituation im Kontext eines gesamtgesellschaftlichen Wandels einzuordnen.

Obwohl die Verknüpfung von Arbeitsprozessen und Arbeitsrollen in der Industriegesellschaft bereits eine lange Tradition hat, erscheint es mir sinnvoller, die aktuellen Veränderungen der Arbeitswelt in der Organisationssoziologie und Qualifikationsforschung theoretisch einzuordnen. Der organisationelle Wandel greift demassen tief über alle Branchen hinweg und folgt einer anderen Logik wie die des Taylorismus. Posttayloristische Arbeitsverhältnisse breiten sich aus. Konflikte zwischen Erwartung und Realität deuten auf einen noch un abgeschlossenen normativen Wandel hin. Eigentlich hätte ich gerne Prognosen über den Wandel der Arbeitswelt auf der Basis von kausalen Beziehungen zwischen Unternehmensstrategien und Personalbedarf erstellt. Leider sind kaum lineare Kausalitäten im organisationellen Wandel vorzufinden. Eine wichtige Erkenntnis, die mich anspornt meine Forschung fortzusetzen. Anstatt kausale Bezüge konnte ich strategische Muster eruieren, die das Zusammenspielen mehrerer Faktoren illustrieren. Diese im Detail zu spezifizieren und in verschiedene Zukunftsszenarien oder gar in ein Gesamtmodell organisationellen Wandels überzuführen, wird Bestandteil weiterer Forschung sein.

Wenn das Buch jetzt in dieser Form vorliegt, verdanke ich das in erster Linie den anregenden Gesprächen mit meinem Doktorvater Prof. H. Geser und seiner wertvollen Unterstützung. Auch möchte ich Prof. M. Baethge und Prof. G.G. Voss für ihre Anmerkungen danken. In den Dank einschliessen möchte ich meine Kolleginnen und Kollegen am Soziologischen Institut der Universität Zürich Dr. Petra Wüst, Dr. Margret Bürgisser, Jürg Meierhans und Urs Meuli. Äusserst hilfreich war mir auch der Austausch mit meinen Kommilitoninnen Dr. Beatrice Sigrist, Dr. Karin Moser, Dr. Helene Wagner, Regula Leemann,

Michèle Ernst und Theres Jöhl, die sich vergleichbaren Herausforderungen gestellt haben und inzwischen zu guten Freundinnen geworden sind. Dr. Henk Goorhuis bin ich dankbar, dass er mich, trotz konstruktivistischer Wirklichkeitsirritationen, tatkräftig unterstützt hat. Kaum auszudrücken ist meine Dankbarkeit gegenüber Hildegard Köhler, Veronika Egger, Hanni Schönbächler und Michaela Meier, die mir bei der Fertigstellung des Manuskripts geholfen haben. Meinen Eltern Erika Ananda Kundt und Hans G. Hansen möchte ich für ihre Liebe und meinen Freunden Chrigi Odermatt, Daniela Zenger, Marianne und Jürg Kuster sowie allen andern für ihre Freundschaft und die vielen erbaulichen Gespräche danken.

Zürich, im Oktober 1999

Hanja Hansen