‚Reflexive Arbeitskräftewirtschaft und betriebliche Kooperationen: Theoretische Einsichten und empirische Befunde'

Vortrag im Rahmen des Workshops
‚Kooperative Personalwirtschaft – Betriebsübergreifende Strategien der Flexibilisierung und der Beschäftigungsstabilisierung'

von

Prof. Dr. Carsten Wirth
Hochschule Kempten
Bahnhofstr. 61
87435 Kempten (Allgäu)
Tel.: 0831 / 2523 – 623 (-629 Sekretariat)
E-Mail: carsten.wirth@fh-kempten.de

1. Einleitung: Von der Personalverwaltung über das HRM zur reflexiven Arbeitskräftewirtschaft

Hochschule Kempten
University of Applied Sciences

- Personalverwaltung als Administration von Arbeitsverhältnissen
- Verknüpfung von Unternehmungsstrategie und Personal in der Perspektive eines HRM
  - Ausrichtung
  - Integration
  - Konsistenz
- Kooperative Personalwirtschaft als ex ante Abstimmung zwischen rechtlich selbstständigen Organisationen im Bereich der Personalwirtschaft
  - Implizit → Outsourcing von betrieblichen (Teil-) Aufgaben
  - Explizit → Leiharbeit, unternehmungsübergreifender Arbeitskräftepool, Lernallianzen etc.

1. Einleitung: Von der Personalverwaltung über das HRM zur reflexiven Arbeitskräftewirtschaft

Hochschule Kempten
University of Applied Sciences

- Reflexive Arbeitskräftewirtschaft als Ausdruck einer kooperativen Personalwirtschaft
- Definition Arbeitskräftewirtschaft:

  Unter Arbeitskräftewirtschaft verstehe ich den organisierten Zugriff auf Arbeitskräfte mittels interorganisationaler Beziehungszusammenhänge im Zusammenspiel mit Beschäftigten im Betrieb bzw. in der Unternehmung
- Verständnis von Reflexivität:
  - systematische Datenerhebung, -aufbereitung, -auswertung
  - Verwertung der Daten im Handeln
  - individueller und kollektiver Lernprozess

1. Einleitung: Von der Personalverwaltung über das HRM zur reflexiven Arbeitskräftewirtschaft

Hochschule Kempten
University of Applied Sciences

- Perspektivenerweiterungen durch eine reflexive Arbeitskräftewirtschaft:

  1. Einbeziehung der Arbeitskräfte in interorganisationalen Beziehungen in die Formulierung der Arbeitskräftestrategie
  2. Reflexion auf die Beziehungsqualität zu Kooperationspartnern
  3. Berücksichtigung des rekursiven Zusammenspiels des Personals in Betrieben und Unternehmungen mit den Arbeitskräften in interorganisationalen Beziehungszusammenhängen
  4. Berücksichtigung der sozialen Einbettung von Praktiken einer reflexiven Arbeitskräftewirtschaft in Region, Branche und Gesellschaft, aber auch in individuelle Beziehungen und in die Organisation
  5. Berücksichtigung der mehr oder minder bewussten Gestaltung von Kontexten
  6. Sensibilisierung für die Bedeutung von Arbeit (-sregulation) für die Praktiken einer reflexiven Arbeitskräftewirtschaft

1. Einleitung: Von der Personalverwaltung über das HRM zur reflexiven Arbeitskräftewirtschaft

Hochschule Kempten
University of Applied Sciences

- Ziele des Beitrags:
  1. Vorstellung relevanter Theorieansätze für die Analyse einer reflexiven Arbeitskräftewirtschaft bzw. kooperativen Personalwirtschaft
  2. Analyse der Praktiken einer reflexiven Arbeitskräftewirtschaft in ausgewählten Branchen
  3. Ableitung von Konsequenzen für Theoriebildung, Forschungsmethoden und die Praxis

Gliederung des Vortrags

1. Einleitung: Von der Personalverwaltung über das HRM zur reflexiven Arbeitskräftewirtschaft
2. Reflexive Arbeitskräftewirtschaft: Formen, Grundprobleme und funktionale Probleme
3. Theoretische Einsichten: Vielfalt der Ansätze
4. Empirische Befunde: Ein Fernsehproduzent und eine Flughafenbetreibergesellschaft im Vergleich
5. Konsequenzen für Theoriebildung, Forschungsmethoden und Praxis

2. Reflexive Arbeitskräftewirtschaft: Formen, Grundprobleme und funktionale Probleme

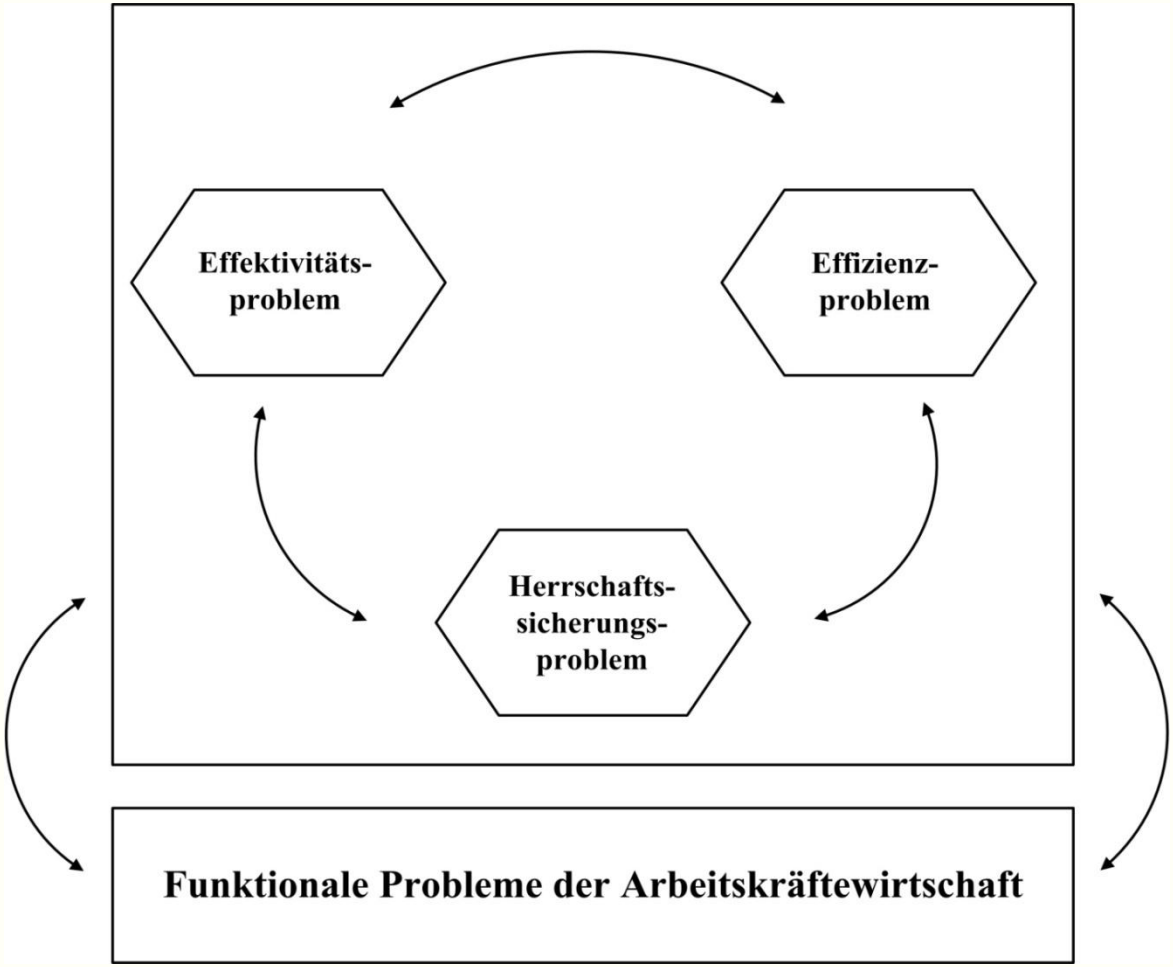
Hochschule Kempten
University of Applied Sciences

- Formen:

Charakteristika der Verträge	Standort der Beschäftiger	Vertragspartner	Arbeitsprozess	Arbeitsbeding-ungen
entlang der Wertschöpfungs-kette				
Leiharbeit				
Strategische Allianz zwischen zwei Beschäftigern				
Multi-employer Arbeitsstätten				

2. Reflexive Arbeitskräftewirtschaft: Formen, Grundprobleme und funktionale Probleme

- Grundprobleme reflexiver Arbeitskräftewirtschaft:

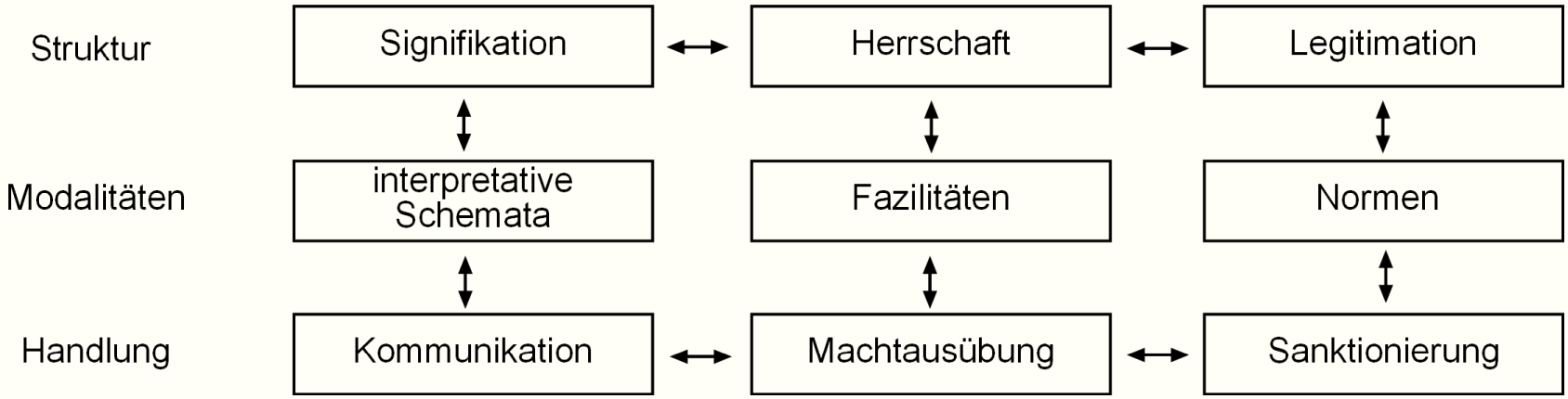


3. Theoretische Einsichten: Vielfalt der Ansätze

Hochschule Kempten
University of Applied Sciences

- Diverse Theorieansätze können Beiträge zur Analyse von reflexiver Arbeitskräftewirtschaft leisten (s. dazu das Handout)
- Strukturationstheorie als integrativer und praxistheoretischer Ansatz
- Vorteile von Praxistheorien:
  - Verzicht auf normative Aussagen,
  - Praxis wird einer Reflexion zugänglich gemacht,
  - Politikhaltigkeit der Praktiken kann produktiv thematisiert werden,
  - „Bringing the individual back in“ → ausdifferenzierte Akteurskonstellationen
  - gleichberechtigte Analyse normativer, kognitiver und machtbezogener Aspekte,
  - Abschied von Determinismen
- Zentrale Konzepte der Strukturationstheorie: Dualität von Handlung und Struktur, dialectic of control, stratification model of the agent

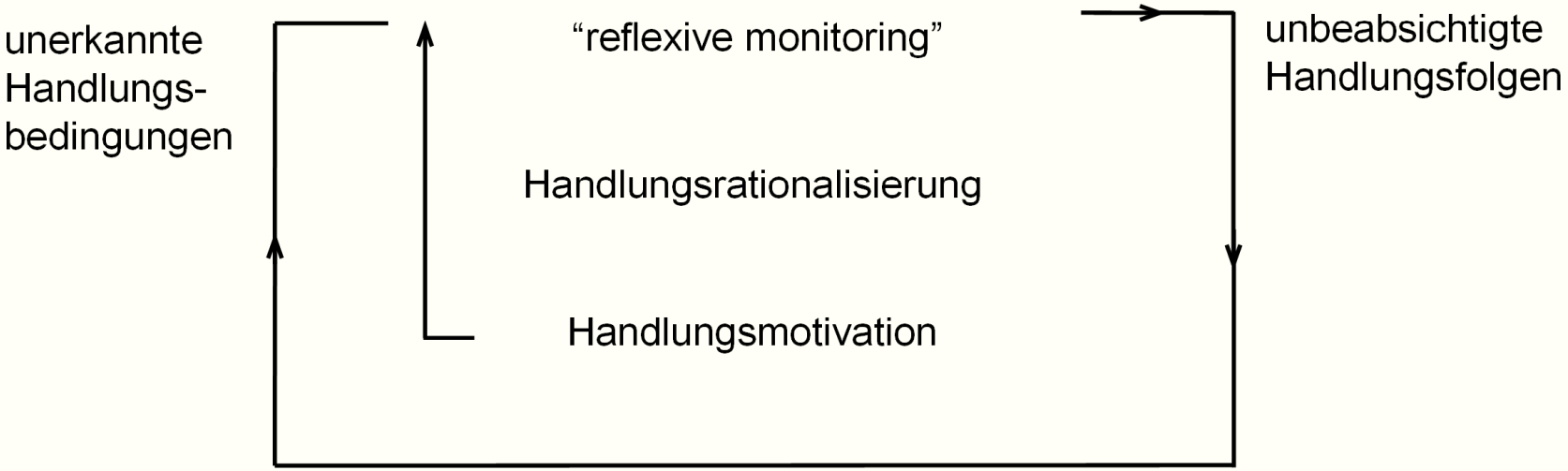
Dualität von Handlung und Struktur: mehrdimensionale Analyse



Quelle: Giddens 1984, S. 29

3. Theoretische Einsichten: Vielfalt der Ansätze

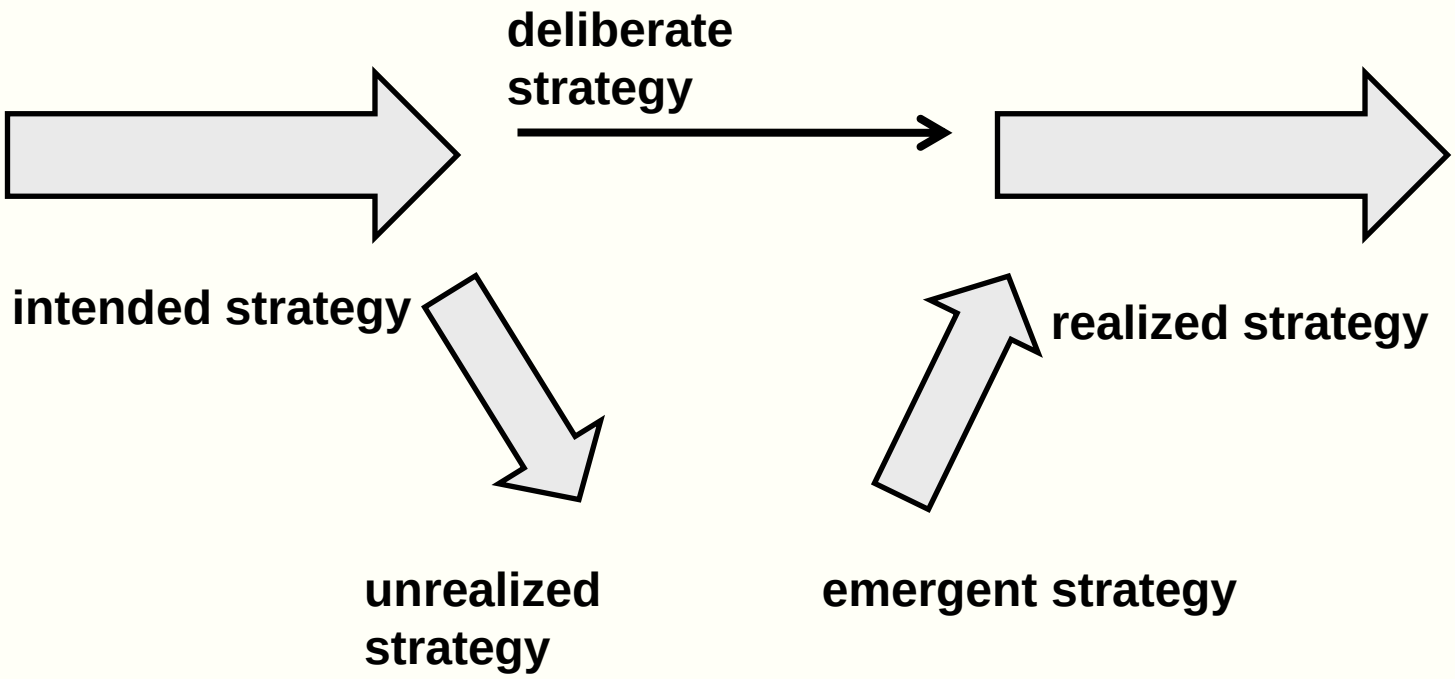
Stratfication model of the agent



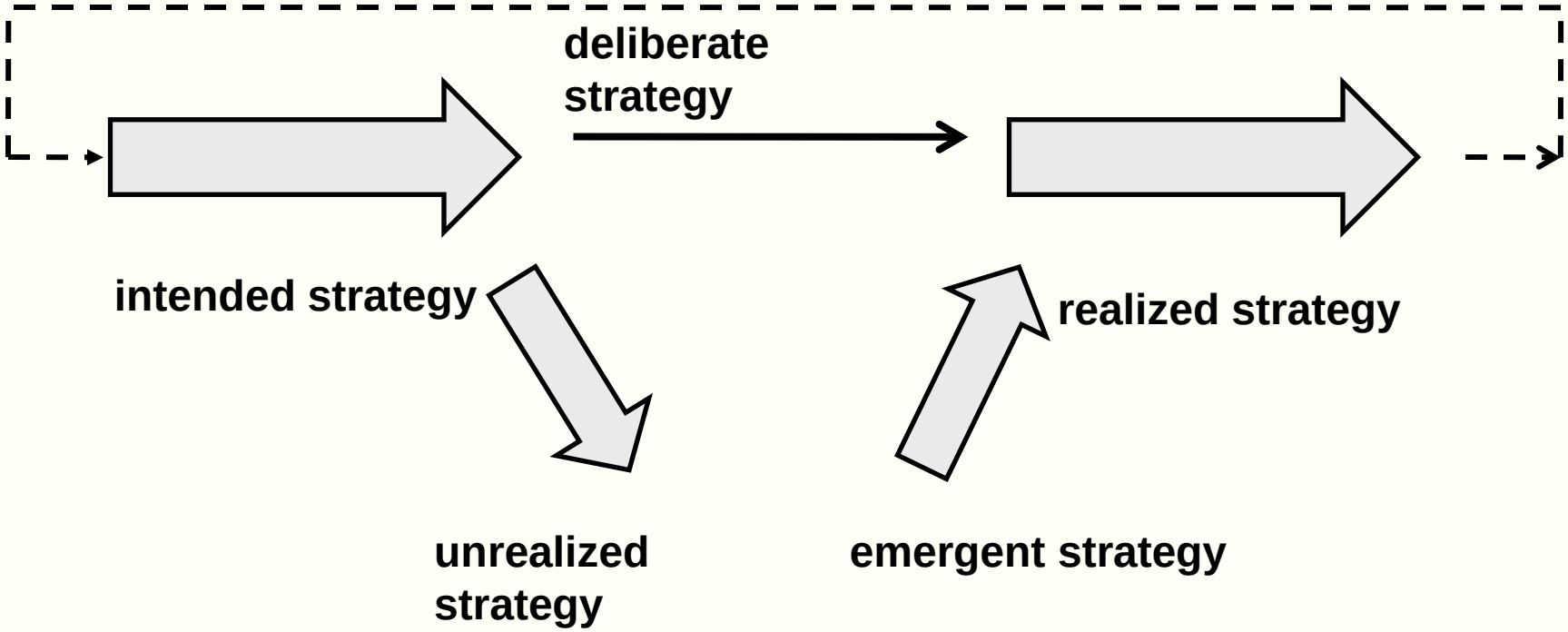
Quelle: Giddens 1984, S. 5

- Mehrebenenanalyse
- Besonders Verständnis von (*Arbeitskräfte-) Strategie*

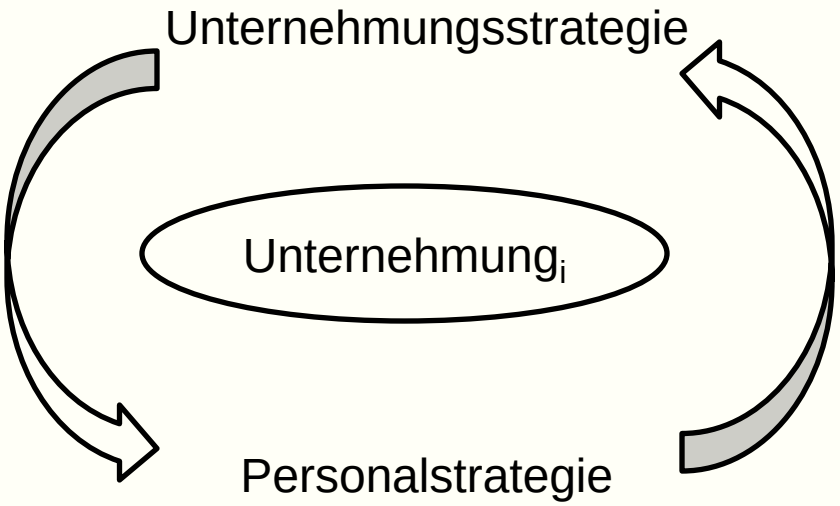
Strategieverständnis von Mintzberg (1978)



Strategieverständnis von Mintzberg (1978) erweitert um einen Lernprozess (Zimmer/Ortmann 2001)

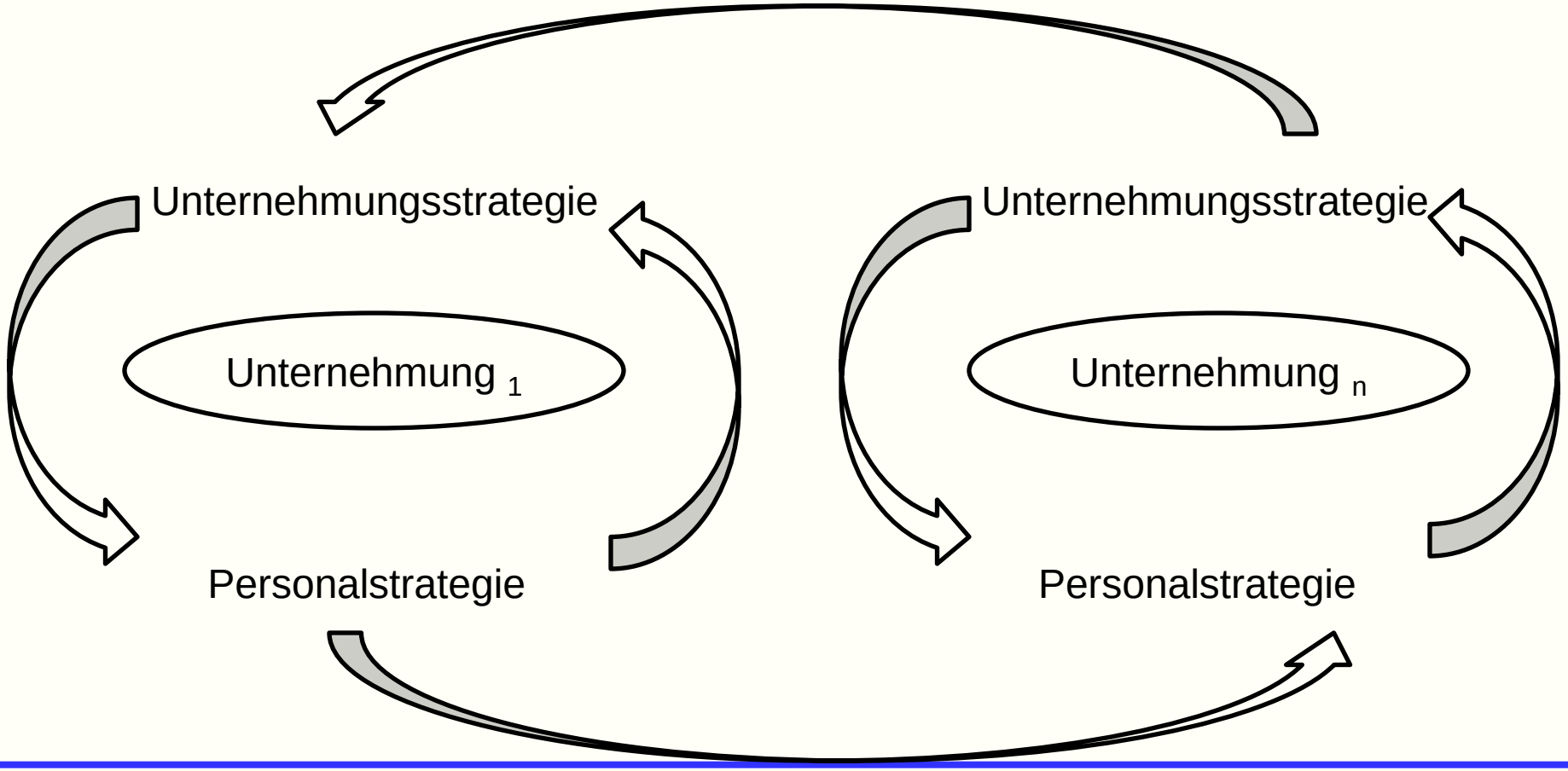


Zum Verhältnis von Personal- und Unternehmungsstrategie unter Berücksichtigung von Ausrichtung, Integration und Konsistenz



3. Theoretische Einsichten: Vielfalt der Ansätze

Reflexive Arbeitskräftewirtschaft: Kollektive Arbeitskräftestrategie unter Berücksichtigung von Ausrichtung, Integration und Konsistenz im Beziehungszusammenhang



4. Empirische Befunde: Ein Fernsehproduzent und eine Flughafenbetreibergesellschaft im Vergleich

Hochschule Kempten
University of Applied Sciences

- Inhalteproduktion für das Fernsehen in (konzerngesteuerten) Projektnetzwerken als „schlanke“ Produktionsform
- Konzentration auf die Arbeitskräfteentwicklung für die fiktionale Content-Produktion, die wiederum mit den anderen funktionalen Problemen zusammenspielt (s. Handout)
- Einstieg als Praktikant/in in Verknüpfung mit Hochschulstudien und Werkstudententätigkeiten, die häufig Hochschullehrer/innen vermitteln → Erwerb des „Vokabelhefts“ der Branche
- Arbeitskräfteentwicklung im Zuge der wiederkehrenden Arbeitskräfteselektion in unterschiedlichen „Lernorten“: Region, Profession, Projektnetzwerk, semi-permanent-workgroup, Projekt
- Ausschluss von Arbeitskräfteentwicklung nach „zwei Quotenflops“, Verletzung professioneller Standards, Erkrankungen
- Weitgehende Quasi-Externalisierung der Arbeitskräfteentwicklung an die Region → Umverteilungen an Region und Arbeitskräfte
- Rückwirkung auf das HRM: professionelle Koordinatoren/innen in der Unternehmung

4. Empirische Befunde: Ein Fernsehproduzent und eine Flughafenbetreibergesellschaft im Vergleich

Hochschule Kempten
University of Applied Sciences

Flughafenbetreibergesellschaft

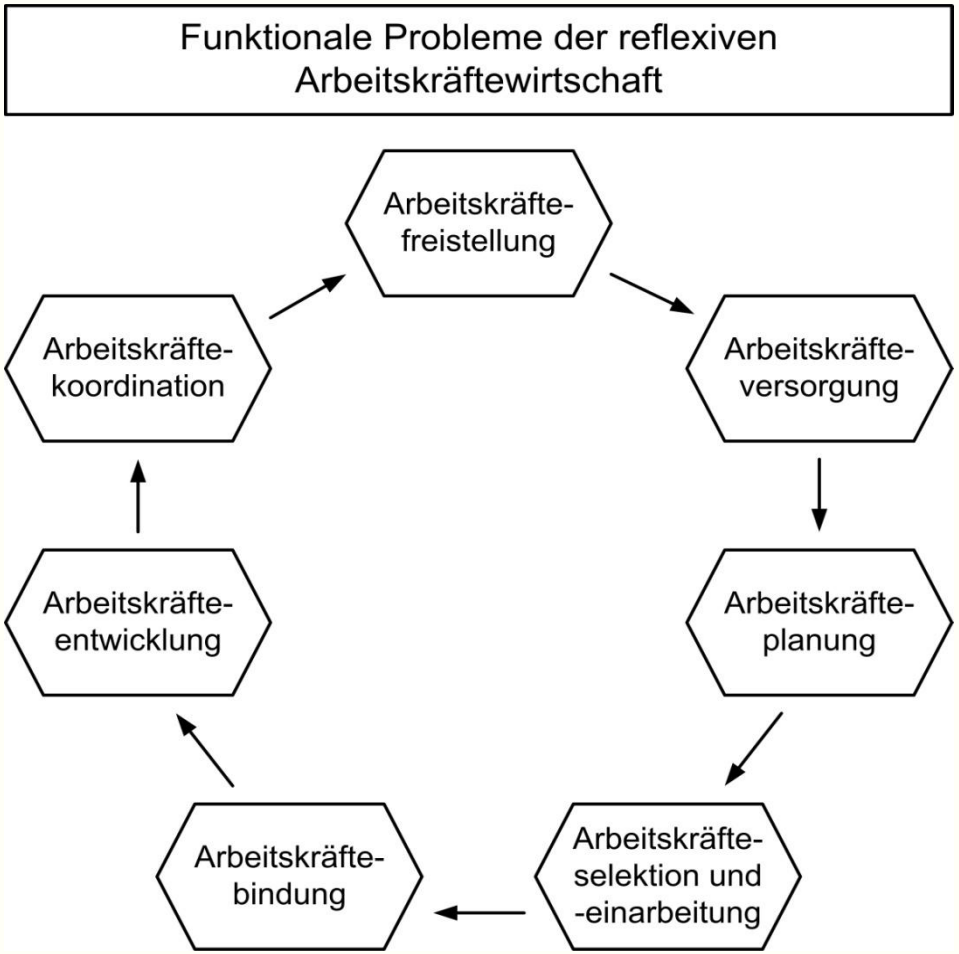
- Unintendierte Einführung von Praktiken einer Arbeitskräftewirtschaft im Rahmen einer „politischen Aktion“ von Betriebsrat und Gewerkschaft → Netzwerkbezogene Regulation von Arbeit
- Folgen: Stabilisierung der Beschäftigung → Verbesserung der Koordination im Netzwerk, Amortisation von Humankapitalinvestitionen, Produktivitätssteigerungen, sinkendes Unfallrisiko, Flexibilisierung und Stabilisierung
- Lernorte: multi-employer Arbeitsstätte, Akademie der fokalen Unternehmung

5. Konsequenzen für Theoriebildung, Forschungsmethoden und Praxis

- Perspektivenerweiterung durch eine kooperative Personalwirtschaft in Form der reflexiven Arbeitskräftewirtschaft hat zahlreiche Konsequenzen für die
  - Theoriebildung,
  - für den Einsatz von Forschungsmethoden und die
  - Praxis (s. Handout).

Back up-Folien

- Funktionale Probleme reflexiver Arbeitskräftewirtschaft:



Verwendete Literatur

Duschek, S./Wirth, C. (1999): Mitbestimmte Netzwerkbildung – Der Fall einer außergewöhnlichen Dienstleistungsunternehmung. In: Industrielle Beziehungen, 6 (1), S. 73-110. Wieder abgedruckt in: Sydow, J./Wirth, C. (Hrsg.) (1999): Arbeit, Personal und Mitbestimmung in Unternehmungsnetzwerken. München/Mering. Hampp, S. 297-336.

Giddens, A. (1984): The constitution of society. Outline of the theory of structuration. Cambridge.

Marchington, M./Cooke, F. L./Hebson, G. (2010): Human resource management across organizational boundaries. In: Wilkinson, A./Redman, T./Snell, S. A./Bacon, N. (Hrsg.): The Sage handbook of human resource management. London/Thousand Oaks, S. 460-474.

Mintzberg, H. (1978): Patterns in strategy formation. In: Management Science 24, S. 934-948.

Wirth, C. (2010): Reflexive Arbeitskräftewirtschaft. Strukturation, Projektnetzwerke und TV-Content-Produktion. München/Mering.

Zimmer, M./Ortmann, G. (2001): Strategisches Management, strukturationstheoretisch betrachtet. In: Ortmann, G./Sydow, J. (Hrsg.): Strategie und Strukturation. Strategisches Management von Unternehmen, Netzwerken und Konzernen. Wiesbaden, S. 27-55.