

TEIL A: ORGANISATORISCHE IMPLEMENTIERUNG IM RAHMEN
DER GESTALTUNG COMPUTERGESTÜTZTER PERSONAL-
INFORMATIONSSYSTEME

1. Einführung	1
2. Abgrenzung des Begriffs "Implementierung"	3
2.1 Implementierung als Umsetzung formaler Operations Research-Methoden in die Praxis	3
2.2 Implementierung als Durchführung von Handlungsprogrammen auf Ebenen, zu denen keine direkten Handlungsbefugnisse bestehen	5
2.3 Implementierung als Phase des Systemgestaltungsprozesses ..	5
3. Organisatorische Implementierung als zielgerichtete Abstimmung zwischen personellen, organisatorischen, technologischen und funktionalen Komponenten der Systemgestaltung	6
4. Computergestützte Personalinformationssysteme als konkrete Ge- staltungsbeispiele für die Analyse des Implementierungs- schehens	11
5. Abgrenzung der für das Implementierungsgeschehen relevanten Personen	14
6. Entwicklung einer Untersuchungskonzeption zur Analyse der or- ganisatorischen Implementierung im Rahmen der Gestaltung com- putergestützter Personalinformationssysteme	17

TEIL B: ENTWICKLUNG EINES THEORETISCHEN BEZUGSRAHMENS ZUR ANALYSE DER IMPLEMENTIERUNGSPROBLEMATIK BEI DER GESTALTUNG COMPUTERGESTÜTZTER PERSONALINFORMATIONSSYSTEME

Seite

1. Konflikte zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung um die Einführung von Personalinformationssystemen	22
2. Systematisierung betroffenenbezogener Implementierungsprobleme bei der CPIS-Gestaltung	27
2.1 Kritik an Art und Umfang gespeicherter personalwirtschaftlicher Daten	27
2.2 Kritik an der Verwendung und Weitergabe von Personaldaten	30
2.2.1 Kontrolle und Leistungsüberwachung durch spezielle Datenerfassungs- und Sammelsysteme	30
2.2.2 Kritik an Auswertungs- und Verknüpfungsmöglichkeiten großer Datenbestände	32
2.2.3 Verwendung und Übermittlung von Personaldaten ohne Kenntnis bzw. Einwilligung der Betroffenen ..	33
2.3 Kritik an der Einschränkung gesetzlich festgelegter Individualrechte	34
2.4 Kritik an einseitig verteilten Nutzungs- und Zugriffsrechten am CPIS	35
2.5 Gefahr des Kontextverlustes bei der datenmäßigen Abbildung menschlicher Verhaltensweisen und Fähigkeiten ..	37
2.6 Operationalisierung der zu untersuchenden Variablen	38
3. Systematisierung benutzerbezogener Implementierungsprobleme bei der CPIS-Gestaltung	40
3.1 Vorbemerkungen	40
3.2 Zunahme physischer und psychischer Belastungen	41
3.3 Kritik an der möglichen Veränderung von Arbeitsabläufen.	43
3.4 Gefahr der Einschränkung des individuellen Entscheidungs- und Dispositionsspielraums	44
3.5 Veränderte Anforderungen an die Qualifikation der Benutzer	46

Seite

3.6 Kritik an strukturellen Veränderungen	47
3.7 Kritik an zusätzlicher Arbeitsbelastung in der Umstellungsphase	47
3.8 Operationalisierung der zu untersuchenden Variablen	48
4. Ziele und Bedingungen der CPIS-Gestaltung	49
4.1 Bedeutung der Zielbildung im Rahmen des Systemgestaltungsprozesses	49
4.2 Ergebnisbezogene Analyse von CPIS-Gestaltungszielen	51
4.3 Prozeßbezogene Analyse von CPIS-Gestaltungszielen	55
4.4 Gestaltungsbedingungen	57
4.5 Operationalisierung der zu untersuchenden Variablen	59
5. Art und Umfang der DV-Unterstützung personalwirtschaftlicher Aufgaben	62
5.1 Personalwirtschaftliche Aufgaben	62
5.2 Personalwirtschaftliche Daten	67
5.3 Anwendungsform der Datenverarbeitung	71
5.4 Operationalisierung der zu untersuchenden Variablen	74
6. Gestaltungsprozeß von Personalinformationssystemen	76
6.1 Phasen der Gestaltung von Personalinformationssystemen..	76
6.2 Formen der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen, an der CPIS-Gestaltung beteiligten Gruppen	80
6.3 Entwicklungsaufwand	87
6.4 Operationalisierung der zu untersuchenden Variablen	89
7. Ansätze zur Lösung von Implementierungsproblemen	91
7.1 Implementierungsstrategien	91
7.2 Beteiligung von Benutzern und Betroffenen an der Systemgestaltung	95

7.2.1 Begriff und Arten der Beteiligung	95
7.2.2 Zur Bedeutung der Beteiligung von Benutzern und Betriebsräten an der CPIS-Gestaltung	96
7.3 Information und Schulung	102
7.4 Operationalisierung der zu untersuchenden Variablen	105
8. Implementierungserfolg	111

TEIL C: ERGEBNISSE DER EXPLORATIVEN ANALYSE DER ORGANISATORISCHEN IMPLEMENTIERUNG VON COMPUTERGESTÜTZTEN PERSONALINFORMATIONSSYSTEMEN

1. Methodik und Durchführung der Untersuchung	115
1.1 Der explorative Charakter der Untersuchung	115
1.2 Konzipierung und Durchführung der Untersuchung	116
1.2.1 Überblick über den Untersuchungsablauf	116
1.2.2 Probleme bei der Auswahl der zu untersuchenden Unternehmen	120
1.2.3 Durchführung der Untersuchung	122
1.3 Charakterisierung der befragten Unternehmen	122
1.4 Charakterisierung der befragten Personen	124
2. Deskriptive Analyse der Untersuchungsergebnisse sowie Meinungs- unterschiede zwischen den Probandengruppen	128
2.1 Methodische Vorbemerkungen	128
2.2 Implementierungsprobleme bei der CPIS-Gestaltung	131
2.2.1 Betroffenenseitige Implementierungsprobleme	131
2.2.2 Benutzerseitige Implementierungsprobleme	138
2.3 Ziele der CPIS-Gestaltung	144
2.4 Art und Umfang der DV-Unterstützung personalwirtschaft- licher Aufgaben	153

2.4.1 DV-Unterstützung für unterschiedliche Aufgaben des Personalwesens	153
2.4.2 Umfang und Speicherung sensibler Daten	160
2.4.3 Realisierte Nutzungsformen der untersuchten Personalinformationssysteme	163
2.5 Gestaltungsprozeß von Personalinformationssystemen	164
2.6 Ansätze zur Lösung von Implementierungsproblemen	173
2.6.1 Implementierungsstrategien	173
2.6.2 Beteiligung von Endbenutzern und Betriebsräten an der CPIS-Gestaltung	178
2.6.3 Information und Schulung von Endbenutzern und Betriebsräten	193
2.7 Erfolg von Implementierungsmaßnahmen	199
3. Analyse ausgewählter Beziehungen zwischen den Variablen des Implementierungsgeschehens	204
3.1 Methodische Vorbemerkung	204
3.2 Zusammenhänge zwischen Implementierungsproblemen und Merkmalen der CPIS-Gestaltung	205
3.3 Zusammenhänge zwischen Implementierungsstrategien und den übrigen Variablen	212
3.4 Zusammenhänge zwischen Beteiligungsmöglichkeiten, Informations- und Schulungsaktivitäten und den übrigen Variablen	223

TEIL D: ABSCHLIESSENDE BEWERTUNG DER UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE UND SCHLUSSBETRACHTUNG