

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	V
Vorwort.....	XI
Abbildungsverzeichnis.....	XIX
Tabellenverzeichnis.....	XXIII
1 Die Partizipation: Ein Beitrag zum Erfolg von Beratungsprozessen?	1
1.1 Die Unternehmensberatung und Partizipation – die Relevanz für Beratungsprozesse	1
1.2 Die Zielsetzung und der Aufbau der Untersuchung	25
2 Die partizipative Unternehmensberatung – ein Beitrag zur Theorie der Unternehmensberatung.....	35
2.1 Die partizipative Unternehmensberatung im wissenschaftlichen Diskurs – ein Überblick.....	35
2.2 Die Unternehmensberatung: Die Theorie zu Unternehmensberatung im Fokus „partizipativer Unternehmensberatung“	43
2.2.1 Der Markt und die Funktionen von Unternehmensberatung – aus der Perspektive partizipativer Unternehmensberatung.....	43
2.2.2 Die Veränderung, der Wandel und die Macht in Organisationen	49
2.2.2.1 Die Veränderung, der Wandel und das Lernen in Organisationen – die Beratung als Veränderungsmanagement.....	49
2.2.2.2 Die Organisation und Macht: Mikropolitik, „Dualität der Struktur“ und Veränderungsmanagement	60
2.2.2.3 Die Prinzipal-Agenten-Theorie und das Mitarbeiterverhalten im Beratungsprozess	68
2.2.3 Der Beitrag innovativer Beratungskonzepte zur Entwicklung eines partizipativen Beratungsansatzes – Zur Integration von Fach- und Prozessberatung	72

2.2.3.1 Die mikropolitischen Beratungsansätze – Die Partizipation – Die strategische Organisationsanalyse	72
2.2.3.2 Die agenturtheoretischen Überlegungen zur Gestaltung von Beratungsprozessen	85
2.2.3.3 Die reflexive Beratung – Die Integration von Fach- und Prozessberatung – Die arbeitsorientierte Beratung	88
2.3 Die Partizipation: Der Wandel in Unternehmen und die partizipative Unternehmensberatung – Theoretische Grundlagen in der Mitbestimmungs-/Partizipationsforschung	95
2.4 Die Unternehmensberatung und Partizipation: Die explorativen Erkenntnisse aus der Praxis von Unternehmensberatung	108
2.5 Die partizipative Unternehmensberatung: Die Professionalität und die Partizipation als Charakteristika des Geschäftsmodells	113
2.6 Das Zwischenfazit I: Der Beitrag der Theorie zur Reflexion der Forschungsfragen	117
3 Die Konzeption der empirischen Untersuchung.....	121
3.1 Die Triangulation von qualitativer und quantitativer Empirie.....	121
3.2 Die Auswahl des Untersuchungsfeldes: Der Wandel in Krankenhäusern.....	125
3.3 Das methodische Vorgehen bei der qualitativen Untersuchung:Überprüfung von Praxiserfahrungen mit Hilfe der Inhaltsanalyse von Experteninterviews...	126
3.3.1 Die inhaltliche Ausrichtung der Experteninterviews.....	126
3.3.2 Das Vorgehen im Rahmen der Datenerhebung und die Beschreibung der Fallstudien.....	128
3.4 Das methodische Vorgehen bei der quantitativen Untersuchung: Strukturgleichungsmodellierung.....	135
3.4.1 Die Grundlagen der Strukturgleichungsmodellierung	135
3.4.2 Das Vorgehen bei der Erfassung des Datenmaterials	149
3.4.3 Die Merkmale des erhobenen Datenmaterials	151
4 Der Wandel in Krankenhäusern	159
4.1 Die Herausforderungen, Strategien, Strukturveränderungen in Krankenhäusern – Ökonomische Stabilisierung und/oder Paradigmenwechsel?	159

4.2 Die Unternehmensberatung in Krankenhäusern: Fallstudien	172
4.2.1 Das Typische der jeweiligen Fallstudien	173
4.2.2 Das verbindende Element der Fallstudien: Partizipative Unternehmensentwicklung im Dialog zwischen Eigentümer, Management, Arbeitnehmervertretung und Berater	182
4.3 Die Reflexion und Rekonstruktion partizipativer Unternehmensberatung in der Praxis – Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung	186
4.3.1 Die Wechselwirkungen partizipativer Beratungsprozesse – Ergebnisse der qualitativen Untersuchung	186
4.3.2 Das Zwischenfazit II: Interpretation der Ergebnisse der qualitativen Vorstudie	207
5 Die Determinanten des Beratungsprozesses – Verknüpfung von Theorie und Praxis partizipativer Unternehmensberatung	213
5.1 Die wesentlichen Einflussfaktoren des Beratungsprozesses	214
5.2 Der Zusammenhang von Fach- und Prozesskompetenz in Beratungsprozessen ..	222
5.2.1 Die Rolle der Anspruchsgruppen im Wandel von Unternehmen bzw. in Beratungsprozessen	222
5.2.2 Die Bedeutung von Analysen im Beratungsprozess	226
5.2.3 Die Kombination von Fach- und Prozesskompetenz.....	230
5.2.4 Die Wirkung des Einsatzes interner und / oder externer Berater	241
5.3 Die Bedeutung von Partizipation in Beratungsprozessen und Beratungserfolg ..	245
5.3.1 Die Gestaltungselemente des Beratungsprozesses	245
5.3.2 Die Voraussetzungen für Partizipation im Beratungsprozess	250
5.4 Das Spannungsfeld zwischen Mikropolitik und Entscheidungskorridor in Beratungsprozessen	253
5.4.1 Die Handlungsstrategien der Akteure im Beratungsprozess	253
5.4.2 Die Handlungsstrategien und Mikropolitik	258
5.5 Der Beitrag partizipativer Beratungsprozesse zum Erfolg des Unternehmens und zur Beurteilung des Beratungsprozesses	264

5.5.1	Der Zwischenstand der Modellentwicklung – Die direkten Beziehungen zwischen den Determinanten und dem Beratungsprozess.....	264
5.5.2	Der Erfolg des Beratungsprozesses	266
5.6	Die Wechselwirkungen partizipativer Unternehmensberatung – Die direkten und indirekten Beziehungen zwischen den Konstrukten	273
5.6.1	Die Wechselwirkungen zwischen den Konstrukten	273
5.6.2	Die direkten Beziehungen zwischen den Konstrukten	276
5.6.3	Die indirekten Beziehungen zwischen den Konstrukten (Mediatoreffekte)	284
5.6.4	Die Mikropolitik und der Beratungsprozess	289
6	Die partizipative Unternehmensberatung im Spiegel einer empirischen Untersuchung.....	291
6.1	Die empirische Überprüfung und Ergebnisse des Strukturgleichungsmodells zur partizipativen Unternehmensberatung	291
6.1.1	Die Überprüfung der Güte der Konstrukte des Strukturmodells	291
6.1.1.1	Die Vorgehensweise zur Überprüfung der Konstrukte	291
6.1.1.2	Die Überprüfung der Reliabilität der Konstrukte.....	295
6.1.1.2.1	Das Konstrukt „Anspruchsgruppen“	295
6.1.1.2.2	Das Konstrukt „Analyse“.....	298
6.1.1.2.3	Das Konstrukt „Kommunikation“	301
6.1.1.2.4	Das Konstrukt „Aktive Beteiligung“	304
6.1.1.2.5	Das Konstrukt „Beratungskompetenz“	305
6.1.1.2.6	Das Konstrukt „Beratungssetting“	307
6.1.1.2.7	Das Konstrukt „Voraussetzungen“	309
6.1.1.2.8	Das Konstrukt „Handlungsstrategien“	311
6.1.1.2.9	Das Konstrukt „Beratungsprozess“	314
6.1.1.3	Die Überprüfung der Validität der Konstrukte	316
6.1.2	Die Evaluation des Strukturmodells	321
6.1.2.1	Die Überprüfung der Güte und Modifikation des Strukturmodells ..	321
6.1.2.2	Die Wirkungszusammenhänge im bestangepassten Strukturmodell.....	327

6.1.2.3 Die indirekten und mediiierenden Wirkungen von latenten Variablen	332
6.1.3 Die ergänzenden Auswertungen Wirkungen der Mikropolitik und Teilstichproben zu internen und externen Beratern, Management und Arbeitnehmervertretungen	337
6.1.3.1 Die empirische Überprüfung der Wirkungen der Mikropolitik	337
6.1.3.2 Die empirische Überprüfung des Strukturmodells (Kernmodell) mit Hilfe der PLS-Methode.....	342
6.1.3.3 Die Rolle interner und externer Berater im Beratungsprozess.....	345
6.1.3.4 Die Teilstichproben „Management“ und „Arbeitnehmervertretungen“ im Vergleich.....	350
6.1.4 Die Ergebnisse der Hypothesenüberprüfung im Überblick.....	352
6.2 Die Erfolgsfaktoren und Wechselwirkungen partizipativer Unternehmensberatung – Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse der empirischen Überprüfung.....	357
6.2.1 Zur grundsätzlichen Bewertung des reflektiv konstruierten Strukturgleichungsmodells	357
6.2.2 Die direkten Wirkungen der Determinanten auf den Beratungsprozess .	358
6.2.3 Die indirekten und Mediator-Effekte der Determinanten des Beratungsprozesses im Überblick	360
6.2.4 Die Funktion der Kombination von Fach- und Prozesskompetenz sowie von Analysen für den Beratungsprozess	363
6.2.5 Die Funktion des Beratungssettings für den Beratungsprozess.....	365
6.2.6 Zur Rolle der Externalität von Beratern und zur Integration (mikro-)politischer Strategien.....	366
6.2.7 Die wesentlichen Determinanten des Beratungsprozesses	368
6.3 Die Grenzen der durchgeführten Untersuchung	370
6.3.1 Die Restriktionen aus dem Untersuchungskontext.....	370
6.3.2 Die Restriktionen aus der theorie- sowie explorativ-geleiteten Formulierung des Forschungsmodells.....	373
6.3.3 Die Restriktionen der empirischen Überprüfung der Hypothesen	376

7 Die Implikationen für Theorie und Praxis von Unternehmensberatung.....	379
7.1 Die Implikationen für die Theorie zu Unternehmensberatung	379
7.2 Die Implikationen für die Praxis von Unternehmensberatung	384
7.2.1 Die Handlungsempfehlungen zur Gestaltung der Kausalkette „Kombinierte Beraterkompetenzen → „Partizipative Voraussetzungen“ ..	385
7.2.2 Die Handlungsempfehlungen zur Gestaltung der Kausalkette „Partizipatives Beratungssetting → Partizipative Handlungsstrategien“ ..	388
8 Der Ausblick.....	397
Literaturverzeichnis	401
Anhang	441
Anhang I: Beiträge zur deutschsprachigen empirischen Beratungsforschung von 1991-2010	441
Anhang II: Beschreibung der Fallstudien	446
Anhang III – A: Interviewleitfaden für die qualitative Untersuchung.....	455
Anhang III – B: Fragebogen mit Glossar (quantitative Untersuchung)	456
Anhang IV – A: Heuristische Fragestellungen zur Prüfung der Spezifikation des Strukturgleichungsmodells	474
Anhang IV – B: Ergebnis der Überprüfung der Konstrukte des Kausalmodells mithilfe der heuristischen Fragestellungen.....	476
Anhang V: Vergleich der vorgesehenen und verbleibenden Indikatoren in den Konstrukten	478
Anhang VI: Güte- und Validitätsprüfung des PLS-Modells (Kernmodell).....	487



<http://www.springer.com/978-3-658-10031-5>

Unternehmensberatung und Partizipation

Eine empirische Untersuchung in

Krankenhausunternehmen

Brückner-Bozetti, P.

2015, XXVI, 494 S. 73 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-10031-5