

# Inhalt

Geleitwort .....	V
Vorwort .....	VII
Abbildungsverzeichnis .....	XIII
<b>I Grundlagen .....</b>	<b>1</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>3</b>
1.1 Hintergrund .....	3
1.2 Vorgehensweise .....	9
<b>2 Die theoretischen Grundlagen .....</b>	<b>15</b>
2.1 Fallstudie: Das Siemens ICN/ICM System “ShareNet” .....	16
2.2 Knowledge Management .....	20
2.2.1 Einleitung .....	20
2.2.2 Grundlagen des Knowledge Managements .....	22
2.2.3 Zwischenfazit .....	38
2.3 Die grundlegende Theorie der Neuen Institutionsökonomik .....	39
2.3.1 Das Individuum .....	40
2.3.2 Der Transaktionskostenansatz .....	44
2.3.3 Funktionsschwächen von Märkten .....	52
2.3.4 Zwischenfazit .....	57
<b>II Die Lösung des Koordinationsproblems .....</b>	<b>59</b>
<b>3 Das Grundmodell .....</b>	<b>65</b>
3.1 Der Produktionsprozess .....	66
3.2 Die Lösung des Koordinationsproblems .....	70
3.3 Eine formaltheoretische Betrachtung .....	79
3.4 Zwischenfazit .....	93

<b>4 Modellerweiterungen</b> .....	95
4.1 Fallstudie: McKinsey & Company .....	96
4.2 Heterogene Organisationsteilnehmer .....	100
4.3 Lerneffekte .....	104
4.3.1 Auswirkungen auf die Organisationsstruktur .....	109
4.3.2 Ausweitung der Lerneffekte auf die gesamte Organisationsstruktur .....	113
4.3.3 Zwischenfazit .....	116
4.3.4 Exkurs: Auswirkungen auf die Gestaltung der Organisationsstruktur .....	118
4.3.5 Zwischenfazit .....	123
4.4 Die Rolle des mittleren Managements .....	123
4.4.1 Die Rolle im Grundmodell .....	124
4.4.2 Die organisatorische Rolle im erweiterten Modell .....	126
4.5 Fazit .....	129
<b>III Die Lösung des Motivationsproblems</b> .....	131
<b>5 Der Veränderungsprozess</b> .....	143
5.1 Die Situation .....	143
5.2 Die Grundlagen .....	146
5.3 Change Management .....	153
5.3.1 Die Planungsphase .....	158
5.3.2 Die Implementierungsphase .....	163
5.4 Die Rolle des mittleren Managements .....	168
5.4.1 Wissen .....	169
5.4.2 Kommunikation und Commitment .....	171
5.5 Fazit .....	177
<b>6 Moralisches Risiko</b> .....	181
6.1 Empirische Untersuchungen .....	184
6.1.1 Grundlegende empirische Untersuchungen .....	185
6.1.2 Beeinflussungsaktivitäten bei Reorganisation .....	189
6.1.3 Zwischenfazit .....	196
6.2 Organisatorische Gestaltungsempfehlungen .....	198
6.2.1 Schließung der offenen Kommunikationskanäle .....	198
6.2.2 Einschränkung der diskretionären Entscheidungskompetenz der Entscheidungsinstanz .....	203

---

6.3 Die Wahl des Reorganisationszeitpunkts . . . . .	205
6.3.1 Die fundamentalen Ideen und Annahmen . . . . .	206
6.3.2 Die theoretische Basis und Herleitung der beiden Modelle . . . . .	211
6.3.3 Kritische Würdigung beider Modellansätze . . . . .	234
6.3.4 Ein kombinierter Ansatz . . . . .	240
6.4 Herleitung eines Anreizsystems . . . . .	256
6.4.1 Der variable Anteil des Entlohnungssystems . . . . .	257
6.4.2 Die Ausgestaltung des variablen Anteils . . . . .	263
6.4.3 Konsequenzen für die Anreizstrukturen bei Reorganisationsprojekten . . . . .	270
6.4.4 Die Lösung des Anreizsystem . . . . .	271
<b>IV Schlussbemerkungen und Ausblick . . . . .</b>	<b>273</b>
<b>Literaturverzeichnis . . . . .</b>	<b>281</b>