

Anke Sax

Methoden der strategischen Planung und Steuerung der IT

Eine empirische Untersuchung in Banken

Mit Geleitworten von Prof. Dr. Helmut Krcmar
und Rudolf Zipf



RESEARCH

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XXI
Tabellenverzeichnis	XXIX
Abkürzungsverzeichnis	XXXIII
1 Themenmotivation und Gang der Untersuchung	1
1.1 Relevanz und Motivation	1
1.1.1 Veränderung der Bankenwelt	1
1.1.2 Industrialisierung als Zukunftsvision für Banken	2
1.1.3 IT als (stotternder?) Veränderungsmotor	3
1.2 Forschungsleitende Fragestellungen und Forschungsziele	4
1.3 Forschungsstrategie und Forschungsmethode	6
1.4 Aufbau der Arbeit	6
2 Methoden der strategischen Planung und Steuerung der IT in Banken	9
2.1 Begriffsdefinitionen	9
2.1.1 Informationstechnologie (IT) in Banken	9
2.1.1.1 Banken	9
2.1.1.2 „Banken-IT“	16
2.1.2 Methoden der strategischen Planung und Steuerung	19
2.2 Ausgewählte Methoden der strategischen Planung und Steuerung	20
2.2.1 Klassifikation der Methoden der strategischen Planung und Steuerung	22
2.2.2 Methoden der allgemeinen Steuerung	23
2.2.2.1 Personal-Management	23
2.2.2.2 IT-Strategie	24
2.2.2.3 Sourcing	25
2.2.2.4 Architektur	26
2.2.2.5 Wettbewerbsanalyse	27
2.2.2.6 Prozess-Management	28
2.2.2.7 Kritische Erfolgsfaktoren	28
2.2.2.8 Balanced Scorecard	29
2.2.2.9 Wertbeitrag	30
2.2.2.10 Wertkettenanalyse	31
2.2.2.11 Risiko-Management	32
2.2.2.12 Szenariotechnik	32
2.2.2.13 SWOT-Analyse	33
2.2.3 Methoden der Run- und Change-Steuerung	34
2.2.3.1 Portfolio-Management	34
2.2.3.1.1 Change the bank	34
2.2.3.1.2 Run the bank	35
2.2.3.2 Budgetierung	35
2.2.3.3 Leistungsverrechnung	36
2.2.3.4 Benchmarking	37

2.2.3.5	Servicelevel-Management	37
2.2.4	Methoden der Change-Steuerung	38
2.2.4.1	Projekt-Management	38
2.2.4.2	Capability Maturity Model Integration (CMMI)	39
2.2.5	Methoden der Run-Steuerung	40
2.2.5.1	IT Infrastructure Library (ITIL)	40
2.2.5.2	Lifecycle-Management	40
2.2.5.3	Performance-Management	41
2.2.6	Methoden der Gestaltung des Selbstverständnisses	42
2.2.6.1	Kunden-Management	42
2.2.6.2	Unternehmenskultur	43
2.2.6.3	Vision/Mission	44
2.2.6.4	Positionierung der IT in der Organisation	45
2.2.7	Nicht erwähnte Methoden	46
2.2.7.1	COBIT	47
2.2.7.2	Erfahrungskurvenkonzept	47
2.2.8	Untersuchte Methoden	48
3	Methoden der empirischen Sozialforschung	49
3.1	Qualitative Sozialforschung	49
3.1.1	Begriffsklärung	49
3.1.2	Gütekriterien der qualitativen Sozialforschung	51
3.1.2.1	Beschreibung der Gütekriterien	53
3.1.2.1.1	Intersubjektive Nachvollziehbarkeit	53
3.1.2.1.2	Indikation des Forschungsprozesses und der Bewertungskriterien	55
3.1.2.1.3	Empirische Verankerung der Theoriebildung und -prüfung	56
3.1.2.1.4	Limitation	56
3.1.2.1.5	Reflektierte Subjektivität	57
3.1.2.1.6	Kohärenz und Relevanz	57
3.1.2.1.7	Forschungsethik	58
3.1.2.2	Entscheidung für die relevanten Gütekriterien	59
3.2	Populationswahl	60
3.2.1	Rekrutierung	61
3.2.2	Klassifikation von Auswahlverfahren	63
3.2.2.1	Klassifikation nach dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung	63
3.2.2.2	Klassifikation nach der Art der ausgewählten Fälle	64
3.2.3	Umfang der Stichprobe	66
3.2.4	Entscheidung für die relevante Methode der Populationswahl	68
3.3	Datenerhebung	70
3.3.1	Qualitative Befragung	70
3.3.1.1	Leitfadeninterview	71
3.3.1.1.1	Einordnung des Leitfadeninterviews	71
3.3.1.1.2	Wesen des Leitfadens	72
3.3.1.1.3	Kritik am Leitfadeninterview	72
3.3.1.2	Narratives Interview	73
3.3.1.2.1	Einordnung des narrativen Interviews	73
3.3.1.2.2	Inhalt des narrativen Interviews	74
3.3.1.2.3	Erzählpfade des narrativen Interviews	75
3.3.1.2.4	Phasen des narrativen Interviews	76

3.3.1.2.5	Kritik am narrativen Interview	80
3.3.1.3	Episodisches Interview	80
3.3.1.3.1	Einordnung des episodischen Interviews	80
3.3.1.3.2	Inhalt des episodischen Interviews	80
3.3.1.3.3	Kritik am episodischen Interview	81
3.3.1.4	Biografisches Interview	81
3.3.1.4.1	Einordnung des biografischen Interviews	81
3.3.1.4.2	Inhalt des biografischen Interviews	81
3.3.1.4.3	Formen des biografischen Interviews	82
3.3.1.4.4	Kritik am biografischen Interview	83
3.3.1.5	Experteninterview	83
3.3.1.5.1	Einordnung des Experteninterviews	83
3.3.1.5.2	Begriff des Experten	84
3.3.1.5.3	Wahrnehmung des Interviewers durch den Experten	85
3.3.1.5.4	Kritik am Experteninterview	85
3.3.2	Entscheidung für die relevante Methode der Datenerhebung	86
3.4	Untersuchungsinstrumentarium	87
3.4.1	Informationsblatt	87
3.4.2	Datenschutzklärung und Einwilligungserklärung	88
3.4.3	Leitfaden	88
3.4.4	Aufnahmegerät	89
3.4.5	Interviewer	89
3.4.6	Entscheidung für das relevante Untersuchungsinstrumentarium	90
3.5	Interviewsetting	91
3.5.1	Gesprächsklima	91
3.5.2	Räumliche Bedingungen	91
3.5.3	Zeitliche Bedingungen	92
3.5.4	Interviewphasen	92
3.5.4.1	Einleitung	92
3.5.4.2	Abschluss	93
3.5.5	Entscheidung für das relevante Interviewsetting	93
3.6	Datenaufbereitung	94
3.6.1	Transkription	94
3.6.1.1	Grad der inhaltlichen Vollständigkeit	94
3.6.1.2	Grad der Genauigkeit	95
3.6.2	Anonymisierung	95
3.6.3	Information des Interviewten	96
3.6.4	Entscheidung für die relevante Methode der Datenaufbereitung	97
3.7	Analyse und Auswertung	97
3.7.1	Ausgewählte Methoden der qualitativen Analyse	97
3.7.1.1	Klassifikation der Methoden der qualitativen Analyse	97
3.7.1.1.1	Problematik einer Klassifikation	97
3.7.1.1.2	Versuch einer Klassifikation	98
3.7.1.2	Objektive Hermeneutik nach Oevermann	100
3.7.1.2.1	Besonderheiten der Objektiven Hermeneutik	100
3.7.1.2.2	Einordnung der Objektiven Hermeneutik	101
3.7.1.3	Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	101
3.7.1.3.1	Besonderheiten der Qualitativen Inhaltsanalyse	101
3.7.1.3.2	Einordnung der Qualitativen Inhaltsanalyse	102

3.7.1.4	Narrative Analyse nach Schütze	102
3.7.1.4.1	Besonderheiten der Narrativen Analyse	102
3.7.1.4.2	Einordnung der Narrativen Analyse nach Schütze	103
3.7.1.5	Dokumentarische Methode nach Mannheim	104
3.7.1.5.1	Besonderheiten der Dokumentarischen Methode	104
3.7.1.5.2	Einordnung der Dokumentarischen Methode	104
3.7.1.6	Grounded Theory nach Glaser/Strauss	105
3.7.1.6.1	Besonderheiten der Grounded Theory	105
3.7.1.6.2	Einordnung der Grounded Theory	107
3.7.1.7	Basistechnik Typenbildung	107
3.7.1.8	Entscheidung für die angewandte Methode der qualitativen Analyse	108
3.7.2	Ausgewählte Methoden der quantitativen Analyse	109
3.7.2.1	Häufigkeitsverteilung	110
3.7.2.2	Mittelwerte	110
3.7.2.3	Korrelationen	111
3.7.2.4	Entscheidung für die angewandte Methode der quantitativen Analyse	113
4	Sozialwissenschaftlicher Untersuchungsaufbau	115
4.1	Populationswahl	115
4.1.1	Rekrutierung	115
4.1.2	Auswahlverfahren	115
4.1.3	Ergebnis der Populationswahl	116
4.1.3.1	Institute	116
4.1.3.2	Personen	119
4.1.3.2.1	Hierarchiestufe	119
4.1.3.2.2	Fremdheit versus Vertrautheit	120
4.1.3.2.3	Weitere Merkmale der Stichprobe	121
4.1.3.2.4	Nonresponse	123
4.2	Untersuchungsinstrumentarium	123
4.2.1	Informationsblatt	123
4.2.2	Datenschutzklärung und Einwilligungserklärung	127
4.2.3	Leitfaden	127
4.2.3.1	Einleitung	128
4.2.3.2	Berufliche Stationen	128
4.2.3.3	Aktuelle Tätigkeit	129
4.2.3.4	Abschluss des Gespräches	130
4.2.4	Aufnahmegerät	131
4.2.5	Interviewer	131
4.3	Datenerhebung	131
4.3.1	Einleitung	132
4.3.2	Berufliche Stationen	132
4.3.2.1	Erzählen lassen	132
4.3.2.2	Nachfragen	133
4.3.3	Aktuelle Tätigkeit	133
4.3.4	Abschluss des Gespräches	134
4.4	Interviewsetting	134
4.4.1	Gesprächsklima	134
4.4.2	Räumliche Bedingungen	135
4.4.3	Zeitliche Bedingungen	135

4.5 Datenaufbereitung	136
4.5.1 Transkription und Anonymisierung	136
4.5.2 Information des Interviewpartners	137
4.6 Analyse und Auswertung	138
4.6.1 Quantitative Analyse	138
4.6.2 Qualitative Analyse	139
4.6.2.1 Computerunterstützung bei der Auswertung	139
4.6.2.2 Forschungstagebuch	139
4.6.2.2.1 Offenes Kodieren	139
4.6.2.2.2 Komparative Analyse und Dokumentation erster Auffälligkeiten	140
4.6.2.2.3 Zwischenfazit und Entscheidung über weiteres Vorgehen	142
4.6.2.3 Kategorien auf Basis des Kodierparadigmas der Grounded Theory	143
4.6.2.3.1 Biografie	146
4.6.2.3.2 Interviewsituation	149
4.6.2.3.3 Aktuelle Tätigkeit	150
4.6.2.3.4 IT-Leiter	151
4.6.2.3.5 Methodenanwendung	151
4.6.2.4 Fazit und Entscheidung über weiteres Vorgehen	155
4.6.2.4.1 Quantitative Analyse pro Kategorie	155
4.6.2.4.2 Quantitative Analyse pro Kode	157
4.6.2.4.3 Interpretation dieser Analyseergebnisse	158
4.6.2.4.4 Abschließende Abstimmung der Methoden aus Theorie und Praxis	159
5 Ergebnisse der quantitativen Analyse: Demografie der Population	161
5.1 Ausbildungsabschlüsse	161
5.2 Erste berufliche Station	162
5.3 Alter im Zeitpunkt des Interviews	164
5.4 Sonstige Merkmalsausprägungen	166
5.5 Zusammenhänge von Ausbildungsabschlüssen, ersten beruflichen Stationen, Alter und Hierarchiestufe	168
5.5.1 Fachlicher Ausbildungsabschluss und erste berufliche Station	168
5.5.2 Fachlicher Ausbildungsabschluss und Alter im Zeitpunkt des Interviews	169
5.5.3 Fachlicher Ausbildungsabschluss und Hierarchiestufe	170
5.5.4 Erste berufliche Station und Alter im Zeitpunkt des Interviews	171
5.5.5 Erste berufliche Station und Hierarchiestufe	171
5.5.6 Alter im Zeitpunkt des Interviews und Hierarchiestufe	172
5.6 Fazit der quantitativen Analyse	174
6 Ergebnisse der qualitativen Analyse	177
6.1 Inhaltliche Schwerpunkte der Kategorien	177
6.1.1 Nach Hierarchiestufe der IT-Leiter	177
6.1.2 Nach Aufzeichnung und Aufzeichnungsdauer	178
6.2 Bedingungen und Phänomen	180
6.2.1 Rahmenbedingungen der Interviewsituation	180
6.2.1.1 Inhaltliche Schwerpunkte der Kategorie	180
6.2.1.2 Vergleich der inhaltlichen Schwerpunkte in einzelnen Interviews	182
6.2.1.3 Korrelationen der Codes der Kategorie Interviewsituation	183
6.2.1.3.1 Summarische Prüfung	183

6.2.1.3.2	Detailprüfung	185
6.2.1.4	Fazit	188
6.2.2	Rahmenbedingungen der aktuellen Tätigkeit des IT-Leiters	188
6.2.2.1	Inhaltliche Schwerpunkte der Kategorie	188
6.2.2.2	Vergleich der inhaltlichen Schwerpunkte in einzelnen Interviews	189
6.2.2.3	Korrelationen der Codes der Kategorie Aktuelle Tätigkeit	190
6.2.2.4	Fazit	191
6.2.3	Biografie des IT-Leiters	191
6.2.3.1	Inhaltliche Schwerpunkte der Kategorie	191
6.2.3.2	Vergleich der inhaltlichen Schwerpunkte in einzelnen Interviews	193
6.2.3.3	Korrelationen der Codes der Kategorie Biografie	194
6.2.3.4	Fazit	195
6.2.4	Interessen und Philosophien des IT-Leiters	196
6.2.4.1	Inhaltliche Schwerpunkte der Kategorie	196
6.2.4.2	Vergleich der inhaltlichen Schwerpunkte in einzelnen Interviews	197
6.2.4.3	Korrelationen der Codes der Kategorie IT-Leiter	198
6.2.4.4	Fazit	198
6.3	Handlungsstrategien: Anwendung von Methoden	199
6.3.1	Klassifikation von Methoden	199
6.3.2	Anwendung von Methoden - Überblick	203
6.3.2.1	Inhaltliche Schwerpunkte der Kategorie	203
6.3.2.2	Bedeutung, Verbreitung und Wichtigkeit von Methoden	210
6.3.2.2.1	Bedeutende, verbreitete und wichtige Methoden	210
6.3.2.2.2	Nicht bedeutende, nicht verbreitete und nicht wichtige Methoden	212
6.3.2.2.3	Cluster der Methoden nach Verbreitung und Wichtigkeit	214
6.3.2.3	Korrelationen der Codes der Kategorie Methodenanwendung	216
6.3.2.4	Fazit	219
6.3.3	Anwendung von Methoden der allgemeinen Steuerung	220
6.3.3.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Schwerpunkte der Methoden der Allgemeinen Steuerung	220
6.3.3.2	Personal-Management	223
6.3.3.2.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Schwerpunkte der Methode	223
6.3.3.2.2	Inhaltliche Aussagen zur Methode	225
6.3.3.2.3	Fazit und Empfehlung	228
6.3.3.3	Strategie	228
6.3.3.3.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Schwerpunkte der Methode	228
6.3.3.3.2	Inhaltliche Aussagen zur Methode	229
6.3.3.3.3	Korrelationen von Aussagen zur Strategie	230
6.3.3.3.4	Fazit und Empfehlung	233
6.3.3.4	Sourcing	234
6.3.3.4.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	234
6.3.3.4.2	Fazit und Empfehlung	234
6.3.3.5	Architektur	235
6.3.3.5.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	235
6.3.3.5.2	Fazit und Empfehlung	236
6.3.3.6	Wettbewerbsanalyse	236
6.3.3.6.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	236
6.3.3.6.2	Korrelationen von Aussagen über die Wettbewerbsanalyse	237
6.3.3.6.3	Fazit und Empfehlung	243
6.3.3.7	Prozess-Management	244

6.3.3.7.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	244
6.3.3.7.2	Fazit und Empfehlung	245
6.3.3.8	Kritische Erfolgsfaktoren	245
6.3.3.8.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	245
6.3.3.8.2	Korrelationen von Aussagen über Kritische Erfolgsfaktoren	246
6.3.3.8.3	Fazit und Empfehlung	247
6.3.3.9	Balanced Scorecard	248
6.3.3.9.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	248
6.3.3.9.2	Fazit und Empfehlung	248
6.3.3.10	Wertbeitrag der IT	248
6.3.3.10.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	248
6.3.3.10.2	Korrelationen von Aussagen über den Wertbeitrag der IT	249
6.3.3.10.3	Fazit und Empfehlung	251
6.3.3.11	Wertkettenanalyse	251
6.3.3.11.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	251
6.3.3.11.2	Fazit und Empfehlung	252
6.3.3.12	Risiko-Management	252
6.3.3.12.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	252
6.3.3.12.2	Fazit und Empfehlung	252
6.3.3.13	Szenariotechnik	253
6.3.3.13.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	253
6.3.3.13.2	Fazit und Empfehlung	253
6.3.3.14	SWOT-Analyse	253
6.3.3.14.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	253
6.3.3.14.2	Fazit und Empfehlung	254
6.3.4	Anwendung von Methoden der Run- und Change-Steuerung	254
6.3.4.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Schwerpunkte der Methoden der Run- und Change-Steuerung	254
6.3.4.2	Portfolio-Management	258
6.3.4.2.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Schwerpunkte der Methode	258
6.3.4.2.2	Inhaltliche Aussagen zur Methode	259
6.3.4.2.3	Fazit und Empfehlung	261
6.3.4.3	Budget(ierung)	261
6.3.4.3.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Schwerpunkte der Methode	261
6.3.4.3.2	Inhaltliche Aussagen zur Methode	262
6.3.4.3.3	Korrelationen von Aussagen über die Budgetierung	263
6.3.4.3.4	Fazit und Empfehlung	264
6.3.4.4	Leistungsverrechnung	265
6.3.4.4.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Schwerpunkte der Methode	265
6.3.4.4.2	Inhaltliche Aussagen zur Methode	266
6.3.4.4.3	Fazit und Empfehlung	267
6.3.4.5	Benchmarking	267
6.3.4.5.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Schwerpunkte der Methode	267
6.3.4.5.2	Inhaltliche Aussagen zur Methode	269
6.3.4.5.3	Korrelationen von Aussagen über Benchmarking	269
6.3.4.5.4	Fazit und Empfehlung	270
6.3.4.6	Servicelevel-Management	271
6.3.4.6.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Schwerpunkte der Methode	271
6.3.4.6.2	Inhaltliche Aussagen zur Methode	272
6.3.4.6.3	Korrelationen von Aussagen über das Servicelevel-Management	272

6.3.4.6.4	Fazit und Empfehlung	275
6.3.5	Anwendung von Methoden der Change Steuerung	276
6.3.5.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Schwerpunkte der Methoden der Change-Steuerung	276
6.3.5.2	Projekt-Management	277
6.3.5.2.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	277
6.3.5.2.2	Fazit und Empfehlung	278
6.3.5.3	Capability Maturity Model Integration (CMMI)	278
6.3.5.3.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	278
6.3.5.3.2	Fazit und Empfehlung	279
6.3.6	Anwendung von Methoden der Run Steuerung	279
6.3.6.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Schwerpunkte der Methoden der Run-Steuerung	279
6.3.6.2	IT Infrastructure Library (ITIL)	281
6.3.6.2.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	281
6.3.6.2.2	Korrelationen von Aussagen zu ITIL	281
6.3.6.2.3	Fazit und Empfehlung	282
6.3.6.3	Lifecycle-Management	282
6.3.6.3.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	282
6.3.6.3.2	Fazit und Empfehlung	283
6.3.6.4	Performance-Management	283
6.3.6.4.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	283
6.3.6.4.2	Korrelation von Aussagen zum Performance-Management	284
6.3.6.4.3	Fazit und Empfehlung	284
6.3.7	Anwendung von Methoden zur Gestaltung des Selbstverständnisses der IT	284
6.3.7.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Schwerpunkte der Methoden zur Gestaltung des Selbstverständnisses	284
6.3.7.2	Kunden-Management	286
6.3.7.2.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Schwerpunkte der Methode	286
6.3.7.2.2	Bewertung der Zusammenarbeit mit den Kunden	287
6.3.7.2.3	Gestaltung der Struktur der Zusammenarbeit mit den Kunden	292
6.3.7.2.4	Prozess	298
6.3.7.2.5	Fazit und Empfehlung	299
6.3.7.3	Gestaltung der Kultur der IT	300
6.3.7.3.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Schwerpunkte der Methode	300
6.3.7.3.2	Korrelationen von Aussagen über die Gestaltung der Kultur	303
6.3.7.3.3	Fazit und Empfehlung	304
6.3.7.4	Beschreibung und Entwicklung einer Vision	305
6.3.7.4.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	305
6.3.7.4.2	Korrelationen von Aussagen zur Vision	305
6.3.7.4.3	Fazit und Empfehlung	307
6.3.7.5	Positionierung der IT in der Organisation	307
6.3.7.5.1	Klassifizierung sowie inhaltliche Aussagen zur Methode	307
6.3.7.5.2	Fazit und Empfehlung	307
6.3.8	Nicht erwähnte Methoden	308
6.4	Methoden in Abhängigkeit der fachlichen Ausbildung, der Hierarchiestufe und des Alters des IT-Leiters	308
6.4.1	Methoden in Abhängigkeit der fachlichen Ausbildung des IT-Leiters	308
6.4.1.1	Verbreitete Methoden in Abhängigkeit der fachlichen Ausbildung des IT-Leiters	312

6.4.1.2	Wichtige Methoden in Abhängigkeit der fachlichen Ausbildung des IT-Leiters	314
6.4.1.3	Nicht verbreitete Methoden in Abhängigkeit der fachlichen Ausbildung des IT-Leiters	317
6.4.1.4	Nicht wichtige Methoden in Abhängigkeit der fachlichen Ausbildung des IT-Leiters	320
6.4.1.5	Klassifizierung der Methoden nach Verbreitung und Wichtigkeit in Abhängigkeit der fachlichen Ausbildung der IT-Leiter	322
6.4.1.6	Fazit und Empfehlungen	327
6.4.2	Methoden in Abhängigkeit der Hierarchiestufe des IT-Leiters	329
6.4.2.1	Verbreitete Methoden in Abhängigkeit der Hierarchiestufe des IT-Leiters	332
6.4.2.2	Wichtige Methoden in Abhängigkeit der Hierarchiestufe des IT-Leiters	335
6.4.2.3	Nicht verbreitete Methoden in Abhängigkeit der Hierarchiestufe des IT-Leiters	338
6.4.2.4	Nicht wichtige Methoden in Abhängigkeit der Hierarchiestufe des IT-Leiters	339
6.4.2.5	Klassifizierung der Methoden nach Verbreitung und Wichtigkeit in Abhängigkeit der Hierarchiestufe des IT-Leiters	342
6.4.2.6	Fazit und Empfehlungen	345
6.4.3	Methoden in Abhängigkeit des Alters des IT-Leiters	346
6.4.3.1	Verbreitete Methoden in Abhängigkeit des Alters des IT-Leiters	351
6.4.3.2	Wichtige Methoden in Abhängigkeit des Alters des IT-Leiters	353
6.4.3.3	Nicht verbreitete Methoden in Abhängigkeit des Alters des IT-Leiters	356
6.4.3.4	Nicht wichtige Methoden in Abhängigkeit des Alters des IT-Leiters	359
6.4.3.5	Klassifizierung der Methoden nach Verbreitung und Wichtigkeit in Abhängigkeit des Alters des IT-Leiters	362
6.4.3.6	Fazit und Empfehlungen	366
6.4.4	Zusammenfassung der Abhängigkeiten	367
6.5	Grounded Theory: Anwendung von Wettbewerbsanalysen	372
6.5.1	Aussagen zur Wettbewerbsanalyse	372
6.5.2	Vergleich der inhaltlichen Schwerpunkte der Interviews	372
6.5.3	Signifikante Unterschiede in der Hierarchiestufe des IT-Leiters und der Art des Unternehmens	373
6.5.4	Untersuchung weiterer möglicher Ursachen	375
6.5.4.1	Gründe, die in den Themenschwerpunkten liegen	375
6.5.4.2	(Weitere) Gründe, die in der aktuellen Tätigkeit liegen	377
6.5.4.3	Gründe, die in der Philosophie des IT-Leiters liegen	377
6.5.4.4	Gründe, die in der Interviewsituation liegen	377
6.5.4.4.1	Aufzeichnungsdauer	377
6.5.4.4.2	Intervieweingriffe	378
6.5.4.5	Gründe, die in der Biografie des IT-Leiters liegen	378
6.5.4.6	Gründe, die in der Methodenanwendung liegen	379
6.5.5	Fazit und Empfehlungen	379
7	Fazit und Ausblick	383
	Literaturverzeichnis	389
	Anhang	409