

Abstract

Die vorliegende Dissertationsschrift beleuchtet die Vorbereitung von geplantem Führungswechsel aus der Wissensmanagementperspektive. Ziel ist die systematische Auseinandersetzung mit wissensbezogenen Risiken, Chancen und Erfolgsfaktoren.

Das komplexe Zusammenwirken der Einflussfaktoren im Zusammenhang mit Wissensgewinn bzw. -verlust bei Führungswechsel wird anhand zweier Einzelfallstudien im Praxisfeld eines weltweit tätigen Großkonzerns analysiert. Untersuchungseinheiten sind die Abteilung für Retourenbearbeitung und Reklamation, in der die Gruppenleiterposition neu besetzt wird, sowie der Konzernrechtsbereich, in der ein Wechsel auf der Position des Direktors für Konzernrecht erfolgt. In beiden Fällen findet ein Generationswechsel statt, da der Austrittsgrund die Pensionierung der Stelleninhaber ist.

Der Forschungsprozess umfasste insgesamt einen Zeitraum von zehn Monaten. Der Beginn der Datenerhebung lag zwei Monate vor dem Führungswechsel im ersten Fall, die letzte Befragung zur Validierung der Ergebnisse fand vier Monate nach dem Führungswechsel im zweiten Fall statt. Das Vorgehen orientierte sich am Paradigma der Grounded Theory. Dabei wurden Empirie und Theorie fortlaufend aufeinander bezogen. Datenerhebungsverfahren waren verschiedene Formen leitfadengestützter Interviews, teilnehmende Beobachtungen sowie Dokumentenanalysen. Bei der Auswertung des umfangreichen Datenmaterials wurde auf computergestützte Verfahren der Textanalyse zurückgegriffen. Die kommunikative Validierung der Ergebnisse erfolgte innerhalb der beforschten Arbeitssysteme in Form von Einzelgesprächen sowie einer Gruppendiskussion.

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurde ein theoretisches Modell entwickelt, durch das die empirisch ermittelten Ergebnisse darstellbar werden. So lassen sich Chancen, Risiken und Erfolgsfaktoren unter Berücksichtigung der jeweiligen Systemstrukturen aus den zu bearbeitenden Aufgaben ableiten. Das Modell ist übertragbar auf den Anwendungsfall der Unternehmensnachfolge. Wird es als Leitfaden bei der Vorbereitung von geplantem Führungswechsel eingesetzt, so können aufseiten der beteiligten Organisationsmitglieder Lernprozesse im Hinblick auf Inhalte und Strategien von Wissensmanagement angeregt und vertieft werden.