



V E R E I N
 Friedstraße 23, A-1210 Wien
 Tel.: +43/1/263 23 12-0 Fax: -20
 office@bildungsmanagement.at
 http://www.bildungsmanagement.at



Masterlehrgang „SUPERVISION, COACHING & ORGANISATIONSENTWICKLUNG“

Abschluss im November 2007

Auswirkungen von Job Rotation von Führungskräften zwischen regionalen Standorten großer Wirtschaftsunternehmen auf den Wissensfluss in der Gesamtorganisation

MMag. Siegwalt Berndt Exenberger

b.exenberger@web.de

Zusammenfassung:

Die vorliegende Arbeit wurde durchgeführt, um die Auswirkungen von Job Rotation von Führungskräften zwischen regionalen Standorten großer Wirtschaftsunternehmen auf den Wissensfluss in der Gesamtorganisation zu untersuchen. Zunächst wurde eine theoretische Analyse der Bereiche Job Rotation und Wissensmanagement in Hinblick auf die Themenstellung durchgeführt. Dann wurde die Fragestellung am Fall eines großen, internationalen Unternehmens mit einer österreichischen Tochtergesellschaft empirisch untersucht. Die Untersuchung erfolgte durch qualitative Analyse von Interviews, die im narrativen Stil sowohl mit rotierenden Führungskräften als auch mit Vertretern aus dem lokalen Management der österreichischen Geschäftseinheit geführt wurden. Die Arbeit ergab deutlich Hinweise darauf, dass sich Job Rotation von Führungskräften auf den Wissensfluss auswirkt: Rotierende Führungskräfte sammeln Wissen und tragen es weiter; sie fördern den Auf- und Ausbau der für den Wissensfluss wichtigen informellen Netzwerke; sie beeinflussen die Unternehmenskultur, die – je nach Ausprägung – den Wissensfluss fördert oder hemmt. Die Annahme, dass Job Rotation von Führungskräften auch zu einem bewussten Umgang mit Wissen im Dienste der Gesamtorganisation führt, wurde bei der Untersuchung nicht bestätigt.

Abstract:

The study was done in order to identify the effects, which job rotation on management level between regional business units of large companies might have on the knowledge flow in the entire organization. This was done by a survey in a large international company with a local business unit in Austria. Qualitative interviews were done with rotating and local managers as well. The results indicate that job rotation on management level influences the knowledge flow: Rotating managers collect and distribute knowledge; they contribute to the growth of informal networks which are essential for knowledge flow; and they influence the (sub)culture(s) in the company which also have – positive or negative – effects on knowledge flow.

The assumption, that rotating managers wilfully influence the knowledge flow in favour of the entire organization could not be verified in the study.