
Abstract

Hinsichtlich der steigenden Herausforderungen für Unternehmen und deren Führungskräfte in der VUKA-Welt, stellt organisationale Ambidextrie durch die simultane Ausübung von Exploitation und Exploration einen vielversprechenden Lösungsansatz dar, um im dynamischen, wettbewerbsintensiven Markt erfolgreich zu bestehen. Rund um dieses Thema hat sich in den letzten Jahren eine breit gefächerte Diskussion entwickelt, die sich bisher vorrangig auf die wissenschaftliche Sichtweise begrenzte. Die vorliegende Masterarbeit untersucht das Konstrukt der organisationalen Ambidextrie aus einer praxisbezogenen Perspektive und konstatiert neue Erkenntnisse, da sie das Thema unter den beiden Aspekten der Rolle der Employee Experience und der Zielgruppe Start-ups betrachtet. Ziel dieser Arbeit ist es, ein Konzept zur Förderung von organisationaler Ambidextrie zu entwickeln, das sich primär an Start-ups richtet und die Rolle der Employee Experience berücksichtigt. Hierzu werden die theoretischen Grundlagen zu den Themen organisationale Ambidextrie und Employee Experience erläutert und deren Verbindung zueinander aufgezeigt. Für die Konzeptentwicklung wurden neben der Erarbeitung der Theorie auch sieben Experteninterviews geführt, um Erfahrungswissen miteinfließen zu lassen.

Im empirischen Teil dieser Masterarbeit konnten mithilfe der Interviews Erfolgsfaktoren wie Kommunikation und Commitment identifiziert werden. Ebenso hat sich durch die Erhebung herausgestellt, dass organisationale Ambidextrie und Employee Experience entscheidend voneinander abhängen. Die Ergebnisse aus den Interviews wurden in Bezug auf die Forschungsfragen diskutiert und haben gezeigt, dass organisationale Ambidextrie durchaus Potenzial zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit hat, jedoch jedes Unternehmen individuell eruieren muss, ob und in welcher Form und Vorgehensweise es diese fördert. Es wurden von den Experten auch Zweifel darüber geäußert, ob ein Konzept für organisationale Ambidextrie in Start-ups überhaupt angenommen wird. Die Meinungen hierzu waren nicht einheitlich. Das entwickelte PAP-Konzept stellt der Zielgruppe eine Art Leitfaden mit Handlungsempfehlungen zur Verfügung.

Keywords: Organisationale Ambidextrie, Exploration, Exploitation, Konzept, Employee Experience, Start-ups, Innovation, Führung, Unternehmenskultur