

REDLINE | VERLAG

PETER FISCHER

ZUKUNFTSFAKTOR
Unternehmenskultur

Ein Leitfaden für Topmanager

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	9
Einleitung	11
1 Unternehmen im Umbruch	13
- 1.1 Von allen Seiten unter Druck	16
- 1.2 Radikaler Umbau der Geschäftsmodelle	19
- 1.3 Veränderungen durch Krisen	22
- 1.4 Kulturwandel wird unverzichtbar	24
2 Unternehmenskultur als Erfolgsfaktor	27
- 2.1 Frühe Studien zur Unternehmenskultur	29
- 2.2 Unternehmenskultur als Kernkompetenz	36
- 2.3 Unternehmenskultur im digitalen Zeitalter	38
- 2.4 Unternehmenskultur als Treiber für Veränderung	40
3 Unternehmenskultur – Konzept und Wirkung	43
- 3.1 Unternehmenskultur - die Beschreibung des Selbstverständlichen	44
- 3.2 Kultur ist Heimat für Mitarbeiter	48
- 3.3 Kulturelle Unterschiede in Unternehmen	50
- 3.4 Kulturveränderung - geht das überhaupt?	55
4 Die Entscheidung für einen Kulturwandel	58
- 4.1 Strategische Bedeutung	59
- 4.2 Sprungweite	63
- 4.3 Fähigkeiten	65
- 4.4 Vorbild	68
- 4.5 Aufwand	70
- 4.6 Entscheidung	72
5 Die sieben Bausteine eines erfolgreichen Kulturwandels	74
- 5.1 Ausgangssituationen für Kulturwandel	74
- 5.2 Architektur eines Kulturveränderungsprozesses	79
- 5.3 Die unterschätzten Rahmenbedingungen	83
- 5.4 Die sieben Bausteine erfolgreichen Kulturwandels	85
6 Baustein 1: Zielbeschreibung	89
- 6.1 Anforderungen an die Zielbeschreibung	90
- 6.2 Praktisches Vorgehen bei der Entwicklung der Zielbeschreibung	94
- 6.3 Methoden der Kulturdiagnostik	99
- 6.4 Ergebnis der Zielbeschreibung	102

7 Baustein 2: Alignment	107
- 7.1 Herausforderungen für den Vorstand	108
- 7.2 Alignment im Topmanagement	114
- 7.3 Aufgaben des Projektteams	118
- 7.4 Typische Fehler in Kulturveränderungsprozessen	120
8 Baustein 3: Mobilisierung	123
- 8.1 Mobilisierung für den Kulturwandel	124
- 8.2 Die Macht der Großveranstaltungen	128
- 8.3 Partizipation - der Schlüssel zur Mobilisierung	131
- 8.4 Die Bedeutung der Kommunikation	136
9 Baustein 4: Steuerung	139
- 9.1 Vom Navigieren beim Driften	140
- 9.2 Phasen im Kulturveränderungsprozess	147
- 9.3 Monitoring des Transformationsprozesses	149
- 9.4 Reflexionsschleifen im Kulturwandel	156
10 Baustein 5: Orientierung	160
- 10.1 Neue Werte und Spielregeln definieren	162
- 10.2 Neue Rahmenbedingungen schaffen	166
- 10.3 Neue Rollenmodelle im Topmanagement entwickeln	168
- 10.4 Neue Spieler auf Schlüsselfunktionen bringen	172
11 Baustein 6: Lernen	177
- 11.1 Entdeckungsreisen initiieren	178
- 11.2 Einstellungen verändern	183
- 11.3 Spannungsfelder nutzen	186
- 11.4 Erfahrungsaustausch sichern	188
12 Baustein 7: Beendigung	193
- 12.1 Wann ist der richtige Zeitpunkt?	194
- 12.2 Wie schließt man richtig ab?	198
- 12.3 Wer führt den Kulturwandel fort?	200
13 Weitere Erkenntnisse aus der Praxis	203
- 13.1 Scheue dich nicht, es Kultur zu nennen	204
- 13.2 Kultur will erst verstanden werden	205
- 13.3 Unternehmenskultur und Führung	208
- 13.4 Die Grenzen für eine Kulturveränderung	212
Über den Autor	214
Literaturverzeichnis	215
Anhang	217
Index	222