

Inhalt

<i>Vorwort</i>	9
--------------------------	---

Kapitel 1

<i>Warum verstärkte Beschäftigung mit Unternehmenskultur?</i>	17
---	----

Trotz »erfolgreicher« Wirtschaftsordnung: Symptome einer (Sinn-)Krise	17
---	----

Die Grenzen »linearen« Wachstumsdenkens	20
---	----

Eine zusätzliche Herausforderung: Der Europäische Binnenmarkt	22
---	----

Zunehmende gesellschaftspolitische Verantwortung der Führungskräfte	23
---	----

Die Kriegsgeneration tritt ab	25
---	----

Der Wertewandel	25
---------------------------	----

Veränderte Loyalitätsbindung der Mitarbeiter	28
--	----

Kapitel 2

<i>Unternehmenskultur – was ist das?</i>	33
--	----

Vom Geist des Hauses	33
--------------------------------	----

Eine Handvoll griffiger Ziele und Grundüberzeugungen konsequent verfolgen	36
---	----

Einzelne Normen betonen	39
-----------------------------------	----

Unternehmensgrundsatz: »Der Mensch steht im Mittelpunkt«	42
--	----

Unternehmenskulturen haben viele Ausdrucksformen	45
Nicht Systeme, sondern Menschen prägen die Unternehmenskultur	59
Die Bedeutung von Symbolen, Legenden, Ritualen und Helden	62
Der Einfluß starker Gründerväter auf die Kultur ihrer Unternehmen	67
Kategorien von Unternehmenskulturen	74
Funktions- und Berufsgruppen prägen Unternehmenskulturen	83

Kapitel 3

<i>Unternehmen als Subkulturen einer Gesellschaft</i>	91
Die Gesellschaft braucht Avantgardisten und »Spinner« . . .	92
Statt »Einheitswerten«: Wertpluralismus	94
Differenzierungen innerhalb der IBM-Unternehmenskultur .	96
Nationale Traditionen und ihre Auswirkungen auf Unternehmenskulturen: Japan, USA, Bundesrepublik Deutschland	98

Kapitel 4

<i>Weiterentwicklung und Veränderung von Unternehmenskulturen</i>	120
Bestandsaufnahme der Unternehmenskultur	122
Formulierung des Soll-Zustands	132
»First Chicago« – ein Beispiel für Kulturveränderung	135
Instrumente und Maßnahmen zur Veränderung	136
Die entscheidende Rolle spielt die Unternehmensspitze	156
Generationenwechsel und Wertewandel	159
Die Schlüsselfunktion des oberen Führungskreises	162
Von außen eingestellte Führungskräfte	172
Gefragt ist ein kultursensibles Management	174
Lernfähigkeit: Kennzeichen einer lebendigen Unternehmenskultur	182
Der kommunikative Veredelungsprozeß	184

Lernerfahrungen aus der Hypo-Praxis	186
Die Rolle des Personalwesens als »gesellschaftliches Gewissen« des Unternehmens	187
Die Verbindlichkeit von Führungsgrundsätzen	199
»Kulturinseln« im Unternehmen	205
Kulturveränderung am Beispiel »Jugendforum«	208
Die Hypo-Kulturstiftung und ihre Kunsthalle	211
<i>Literatur</i>	212