

Bertelsmann Stiftung
Werner Auer-Rizzi/Susanne Blazejewski
Wolfgang Dorow/Gerhard Reber

Unternehmenskulturen in globaler Interaktion

Analysen, Erfahrungen, Lösungsansätze



Bertelsmann **Stiftung**

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort.....	V
Bertelsmann Stiftung: Für eine zukunftsfähige Gesellschaft.....	IX
Vorwort.....	XI
Danksagung.....	XXIII

Teil I Kulturelle Spannungsfelder multinationaler Unternehmen

A. Einführung: Das Projekt Unternehmenskulturen in globaler Interaktion.....3

Susanne Blazejewski und Wolfgang Dorow

Multinationale Unternehmen auf der Suche nach einer kulturellen Balance.....5

Susanne Blazejewski und Wolfgang Dorow

Die Projektfragestellung: Konzept und Methoden.....17

Werner Auer-Rizzi und Gerhard Reber

Kontingenztheoretische Betrachtung der Organisationsgestaltung.....25

Wolfgang Dorow

Kulturelle Grundtypen.....51

B. Dimensionen der Unternehmenskultur: Realität und

Entwicklungsvorstellungen.....57

Susanne Blazejewski

Kulturdimension ‚Werte‘: Der Einfluss von Grund- und Leitwerten auf das

Verhalten von Führungskräften.....59

ig; Werner Auer-Rizzi

ngsverhalten: Anpassung und Lernen im interkulturellen Kontext.....93

r Auer-Rizzi

auen.....115

Inhaltsverzeichnis

<i>Wolfgang Dorow</i>	
Konfliktverhalten: Eine interkulturelle Spannungsquelle.....	131
<i>Karen S. Walch</i>	
Kommunikation und Verhandlung als Barrieren in globalen Organisationen.....	159
<i>Pamela M. Yeow</i>	
Wissenstransfer und Innovation in globalen Unternehmenskulturen.....	179
<i>Wolfgang Dorow</i>	
Delegation von Handlungsspielräumen: Rezentralisation oder globale Vernetzung?.....	205
Teil II Instrumente der Kulturgestaltung: Kritische Erfahrungen und Lösungsansätze	
A. Ansatzpunkte für einen geplanten kulturellen Wandel.....	225
<i>Wolfgang Dorow</i>	
Einführung: Ein Handlungsmodell für kulturintegrierende Maßnahmen.....	227
<i>Wolfgang Dorow</i>	
Strukturelemente eines rationalen Handlungskonzeptes für kulturelle Integrationsmaßnahmen.....	231
B. Das KTF-Konzept der Kulturgestaltung.....	247
<i>Wolfgang Dorow</i>	
Cultural Vision.....	249
<i>Gabriele Varga von Kibed</i>	
Local Dialogue: Instrument zur verstärkten Berücksichtigung lokaler Interessen.....	261
<i>Carsten Herbes</i>	
Communicator.....	273
<i>Barbara Krause</i>	
Praxisbeispiel Communicator: Lufthansa-LOT. Integration Workshop - „Meeting of the Cranes“ in Warschau.....	287
<i>Björn Bütow</i>	
Visible Action: Vorbildfunktion zur Unterstützung der kulturellen Entwicklung.....	293

<i>Werner Auer-Rizzi und Gerhard Reber</i>	
Cultural Ambassador: Expatriates als Kulturbotschafter.....	309
<i>Marion Festing und Bernadette Müller</i>	
Open Sky - Möglichkeiten und Grenzen der Personalentwicklung in einer globalen Unternehmenskultur.....	327
<i>Peter Kunz</i>	
Praxisbeispiel Open Sky: Erfolgreiche Gestaltung von Auslandsentsendungen - Erfahrungen aus der Volkswagen AG.....	345
<i>Susanne Blazejewski und Roksana Sopinka-Bujak</i>	
Compliance: formale Anreiz- und Monitoringsysteme zur Stützung der kulturellen Entwicklung.....	353
<i>Dietmar Kokott</i>	
Praxisbeispiel Compliance: Die Führungsphilosophie der BASF-Gruppe - Weltweit verbindliche Grundwerte.....	377
C. Schlussfolgerungen für die kulturelle Entwicklung von multinationalen Unternehmen.....	385
<i>Gerhard Reber</i>	
Corporate Universities: Konsequenzen für die Gestaltung von Trainings.....	387
<i>Michael Christ</i>	
Praxisbeispiel Corporate University: Die Lufthansa School of Business.....	421
<i>Christine Scheffler</i>	
Praxisbeispiel Corporate University: Die Bertelsmann University.....	425
<i>Walther Ch. Zimmerli und Stefan Wolf</i>	
Praxisbeispiel Corporate University: Die AutoUni der Volkswagen AG.....	431
<i>Wolfgang Dorow</i>	
Fazit: Defizite und Herausforderungen der globalen Kulturentwicklung.....	437