

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|------------|
| Vorwort | 9 |
| 1 Einleitung: Die Herausforderungen der Arbeitswelt | 15 |
| 2 Systemische Führung | 27 |
| 2.1 Herleitung, Geschichte und Erklärung der Begriffe »System«, »systemisch« und »Systemtheorie« | 27 |
| 2.1.1 Ein Ausflug in die Geschichte | 27 |
| 2.1.2 Die allgemeine Systemtheorie | 32 |
| 2.1.3 Die soziologische Systemtheorie | 34 |
| 2.1.4 Die personale Systemtheorie | 35 |
| 2.1.5 Synergy Arithmetic: $1 + 1 = 3$ oder 2 oder doch 1? | 36 |
| 2.2 Zu den Begriffen »Führung« und »Leadership« | 39 |
| 2.3 Von der Systemtheorie und dem Begriff »Führung« zur systemischen Führung ... | 41 |
| 2.4 Modelle der systemischen Führung | 42 |
| 2.4.1 Das SANTIAGO-Prinzip | 43 |
| 2.4.2 Der 30-Punkte-Plan systemischer Führung nach Achouri | 51 |
| 2.4.3 Arnolds »29 Regeln für ein kluges Leadership« | 55 |
| 2.4.4 Das Sphärenmodell der systemischen Führung nach Pinnow | 57 |
| 2.5 Kompetenzen und Eigenschaften systemischer Führungskräfte | 59 |
| 3 Führung auf Distanz | 63 |
| 3.1 Zum Begriff »Führung auf Distanz« | 63 |
| 3.2 Typologie von »Führung auf Distanz« nach Antonakis und Atwater | 66 |
| 3.3 Erfolgskriterien bei Führung auf Distanz | 74 |
| 3.3.1 Vertrauen und Aufbau von Vertrauen | 75 |
| 3.3.2 Selbstführung und Selbstorganisation | 79 |
| 3.3.3 Teamaufbau und Teamgestaltung | 81 |
| 3.3.4 Kommunikation und Kommunikationsmittel | 86 |
| 3.3.5 Konflikte und Konfliktlösung auf Distanz | 97 |
| 3.4 Anforderungen an eine Führungskraft auf Distanz | 101 |
| 4 Interkulturelle Kommunikation | 105 |
| 4.1 Was bedeutet »interkulturelle Kommunikation« eigentlich? | 105 |
| 4.2 Hofstedes Kulturdimensionen | 109 |
| 4.2.1 »Power Distance« – Machtdistanz | 111 |
| 4.2.2 »Uncertainty Avoidance« – Unsicherheitsvermeidung | 113 |
| 4.2.3 »Individualism vs. Collectivism« – Individualismus vs. Kollektivismus ... | 117 |

| | | |
|-------|--|------------|
| 4.2.4 | »Masculinity vs. Femininity« – Maskulinität vs. Feminität | 119 |
| 4.2.5 | »Long-Term vs. Short-Term Orientation« – lang- vs. kurzfristige Ausrichtung | 121 |
| 4.2.6 | »Indulgence vs. Restraint« – Genuss vs. Zurückhaltung | 123 |
| 4.2.7 | Kritische Würdigung von Hofstedes Dimensionen | 124 |
| 4.2.8 | Hofstede: Organisationen, Management und nationale Kulturen | 132 |
| 4.3 | Erin Meyers »Kulturlandkarte« | 143 |
| 4.3.1 | Kommunizieren: niedrige vs. hohe Kontextabhängigkeit | 144 |
| 4.3.2 | Leistungen evaluieren: direktes vs. indirektes negatives Feedback | 146 |
| 4.3.3 | Überzeugen: prinzipienbasiert vs. anwendungsbasiert | 147 |
| 4.3.4 | Führen: egalitär vs. hierarchisch | 148 |
| 4.3.5 | Entscheiden: konsensual vs. top-down | 150 |
| 4.3.6 | Vertrauen: aufgabenbasiert vs. beziehungsbasiert | 152 |
| 4.3.7 | Uneinigkeit: Konfrontation vs. Konfrontationsvermeidung | 153 |
| 4.3.8 | Planen: lineares vs. flexibles Zeitverständnis | 155 |
| 4.3.9 | Kritische Würdigung von Meyers Analysen | 156 |
| 4.4 | Visualisierung der Kulturdimensionen | 156 |
| 4.5 | Herausforderungen und Erfolgskriterien für Führungskräfte interkultureller Teams | 160 |
| 4.6 | Der ethnozentrische Ansatz – ein entscheidendes Asset für international agierende Unternehmen? | 163 |
| 5 | Closing the Gap – das Zusammenspiel von systemischer Führung, Führung auf Distanz und Interkulturalität | 169 |
| 5.1 | Produktivität und Menschlichkeit | 169 |
| 5.2 | Fazit: Positive Einflüsse systemischer Führung und interkulturellen Know-hows auf Führung auf Distanz | 172 |
| 5.3 | 21 Ideen für eine erfolgreiche Führung auf Distanz in einem interkulturellen Umfeld | 177 |
| | Literaturverzeichnis | 179 |
| | Stichwortverzeichnis | 187 |