

Wie lässt sich das Beyond Budgeting Modell in unserem deutschen Werte- und Kultursystem durchsetzen bzw. mit diesem vereinbaren?

Typisch deutsche „Klischee-Kulturbilder“ sind:

- Pünktlichkeit
- Wertigkeit der Familie
- Der Feierabend ist heilig
- Risikoabwälzung: Verantwortlich sind die anderen
- Suche nach Schuldigen: die anderen waren's
- Rückwärts Denken, statt nach vorne zu schauen
- Neidkultur: (In-) Transparenz der Gehaltsstruktur
- Spaß an der Fehlersuche
- Nicht das Wesentliche vom Unwesentlichen unterscheiden
- Überspitzte Genauigkeit
- Ungeduldigkeit

Wie lässt sich das Beyond Budgeting Modell in unserem deutschen Werte- und Kultursystem durchsetzen bzw. mit diesem vereinbaren?

Das (deutsche) Werte- und Kultursystem ist abhängig von:

- Unternehmensgröße
- Branche
- Inhaberstruktur (Personen und in- oder ausländische Gesellschaften)
- Alter des Unternehmens und der beteiligten Personen
- Anteil „Männlein“ und „Weiblein“ auf der Managementebene

=> Es gibt nicht ein DEUTSCHES Werte- und Kultursystem !!

Wie lässt sich das Beyond Budgeting Modell in unserem deutschen Werte- und Kultursystem durchsetzen bzw. mit diesem vereinbaren?

Welche Inhalte des nicht existierenden „einen“ deutschen Werte- und Kultursystems sind für das Beyond Budgeting Modell hilfreich?

- Offenheit und Kommunikationskultur
- Toleranz
- Selbstbewusstheit (Ich bin ein Berliner)
- Visionäre Potenziale
- Innovationsbereitschaft
- Beständigkeit / Kontinuität
- Positives Denken und Handeln

Wie lässt sich das Beyond Budgeting Modell in unserem deutschen Werte- und Kultursystem durchsetzen bzw. mit diesem vereinbaren?

- nur für die dafür grundsätzlich bereiten Unternehmenskulturen, nicht alles Neue muss mitgemacht werden. Das Unternehmen muss authentisch bleiben und handeln.
- Überzeugung durch Erfolge in Teilbereichen
- Muss von UNTEN wachsen und von OBEN getragen werden