
Josef Herget

Isabella Mader

Die Culture Hacks Toolbox

50 Tools für eine erfolgreiche Unternehmenskultur

Josef Herget Isabella Mader

Die Culture Hacks Toolbox

50 Tools für eine erfolgreiche Unternehmenskultur

Copyright © 2025 | 1. Auflage

Autoren: Josef Herget & Isabella Mader

Herausgeberin: Excellence Edition

www.excellence-edition.com

Illustrationen: Josef Herget, Isabella Mader

Umschlag: Midjourney AI (Illustration), Isabella Mader (Prompt, Bearbeitung, Layout)

Umschlaglayout: SD Studio

ISBN Softcover: 978-3-99165-840-5

ISBN E-Book: 978-3-99165-841-2

Titel der englischen Originalausgabe: The Culture Hacks Toolbox – 50 Strategies for Corporate Culture Success

Erschienen 2024 in den USA bei Bestseller Publishing LLC®, St. Augustine, FL.

Druck und Vertrieb im Auftrag der Autoren:

Buchschmiede von Dataform Media GmbH

Julius-Raab-Straße 8

2203 Großebersdorf Österreich

www.buchschmiede.at - Folge deinem Buchgefühl!

Kontaktadresse nach EU-Produktsicherheitsverordnung: info@buchschmiede.at

ISBN:

978-3-99165-840-5 (Softcover)

978-3-99165-841-2 (E-Book)



Alle Rechte vorbehalten. Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages und der Autorinnen unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Inhalt

Vorwort	9
---------------	---

TEIL 1

Culture Hacks - Auf einen Blick.....	11
1. Haben Sie die Unternehmenskultur, die Ihr Unternehmen jetzt und in Zukunft braucht?	12
2. Kulturwandel kann schnell gehen - mit Culture Hacks	13
2.1 Was genau sind Culture Hacks?.....	13
2.2 Warum Culture Hacks die Unternehmenskultur schnell entwickeln können.....	14
3. Wann sind Culture Hacks die bevorzugte Methode?	18
4. Die verschiedenen Ansätze - eine Typologie der Culture Hacks.....	20
4.1 Unternehmenskultur im Alltag leben – Strategie-orientierte Culture Hacks	21
4.2 Prozesse müssen kulturgerecht angepasst werden – Prozess-orientierte Culture Hacks	21
4.3 Kreativ werden und experimentieren – Methoden-orientierte Culture Hacks	22
4.4 Warum Anreize und Stupser zum Erfolg führen – Nudging-orientierte Culture Hacks.....	23
5. Culture Hacks stellen bestehende Normen und Überzeugungen in Frage!.....	24
6. Das bewirken Culture Hacks bei richtiger Anwendung.....	27
7. Das sind Ihre Leitprinzipien und Orientierungspunkte.....	28
8. Ihre Toolbox als methodischer Leitfaden für Veränderungen.....	29

TEIL 2

Die Culture Hacks Toolbox	33
Strategie-orientierte Culture Hacks	34
Prozess-orientierte Culture Hacks	36
Methoden- und Nudging-orientierte Culture Hacks	
Ambassadors of Change	40
Ask Me Anything (AMA).....	43
Bootcamp	46
Business Talks	48

Celebrate Mistakes	50
Chat Systeme	53
Coaching.....	56
Community of Practice (CoP).....	59
The Customer's Chair.....	62
Daily.....	64
Decision Hack	66
Did You Know ...?	69
Disney Methode.....	71
End of Project Award	73
Future Conference.....	75
Interface Workshop	78
Interne Challenge	80
Junior System.....	82
Knowledge Excellence® Quick Check.....	84
Leadership Roundtable	88
Meeting Rules + Infografik.....	90
Mentoring	92
Messenger Groups	94
My Instruction Manual	96
Mystery Lunch (Lunch-Roulette).....	98
Note to Self.....	100
Open Space.....	102
Post Mortem Analysis	105
Produktive Meetings	107
Quiet Time	110
Reverse Mentoring.....	113
Sense of Urgency	115
Shared Pain Points	118
Slacktime.....	120

Sparring Partner	122
Speed Dating	124
Spice Girls Approach	126
Stand-Ups	128
Storytelling	130
Tackle Day.....	132
Thanksgiving.....	135
The Elephant in the Room	137
Trade Offs.....	139
Visual Essentials.....	141
Walking Meetings.....	143
Why Talk.....	145
World Café	147
Xié Tóng	149

Vorwort

Unternehmenskultur rückt zunehmend in den Fokus aller Führungskräfte, denn ihre Bedeutung für den Unternehmenserfolg ist mittlerweile in Wissenschaft und Praxis unbestritten. Nur, wie lässt sich die Unternehmenskultur entwickeln? An dieser Frage scheitern noch viele Führungskräfte. Hier setzt dieses Buch an. Es bietet einen pragmatischen Einstieg in das Gebiet der Culture Hacks. Culture Hacks sind Interventionen auf verschiedenen Ebenen, die rasch die Unternehmenskultur im betrieblichen Alltag entwickeln helfen.

Beim Thema Unternehmenskultur stehen die Führungskräfte im Rampenlicht. Es liegt vor allem an Ihnen, ob und wie die Unternehmenskultur in die gewünschte Richtung entwickelt wird. Culture Hacks bieten dabei einen pragmatischen und relativ einfachen Einstieg. In diesem Buch werden der Einsatz und die Vorgehensweise systematisch aufbereitet und präsentiert.

50 Strategien laden dazu ein, die Unternehmenskultur unmittelbar durch kleine und größere Veränderungen im konkreten Vorgehen, als Methoden und Tools direkt zu gestalten. Sie werden strukturiert jeweils mit ihrer Zielrichtung und Wirkung, dem nötigen Aufwand und ihren Erfolgsfaktoren präsentiert.

Probieren Sie es. Sie werden überrascht sein, wie einfach der Einstieg in das Thema der *Gestaltung von Unternehmenskultur* gelingen kann.

Viel Freude beim Lesen und vor allem beim Umsetzen!

Josef Herget und Isabella Mader

Culture Hacks - Auf einen Blick

Culture Hacks unterstützen zügigen Kulturwandel. Die in diesem Buch zusammengetragenen Methoden zur Gestaltung der Unternehmenskultur erleichtern Verhaltensänderung – und machen in den meisten Fällen auch noch richtig Spaß! Ihr großer Vorteil: Culture Hacks wirken schnell. Aber sie müssen auch das Richtige adressieren. Erst kommt das „Was“, dann das „Wie“: Culture Hacks dienen der Wahrnehmung, Bewusstwerdung, Reflexion und Verstärkung eines kulturadäquaten Verhaltens. Kurz gesagt: Culture Hacks werden verwendet, um das tägliche Handeln und Verhalten an den gewünschten Normen und Standards der angestrebten Kulturfaktoren auszurichten.

Culture Hacks können strategisch eingesetzt werden, um Abweichungen zwischen dem angestrebten Mindset (ausgedrückt durch die gemeinsam gewünschte Unternehmenskultur) und dem praktizierten Verhalten zu identifizieren und dies gezielt zu beeinflussen. Zudem finden Culture Hacks Anwendung im Nudging, einer Beeinflussung des individuellen und kollektiven Entscheidungsverhaltens in kleinen, zielgerichteten Schritten. Sie können zudem als stimulierende Impulse durch neue Formate oder Methoden eingesetzt werden, um ein bestimmtes Verhalten oder Ergebnisse zu erreichen. Schließlich kann durch eine Prozessveränderung eine unmittelbare Verhaltensanpassung initiiert werden.

Dennoch soll die Bezeichnung „Culture Hacks“ nicht dazu verleiten anzunehmen, es handle sich um eine „bloße Abkürzung“. Culture Hacks helfen, rasch in veränderte Verhaltensweisen zu kommen, ändern aber nichts an der Anforderung, dass Kultur ein konsequentes Bemühen erfordert.

Die folgenden Kapitel stellen das Konzept der Culture Hacks in kurzer, prägnanter Form dar und integrieren es in den gesamten Kulturstrategie-Prozess.

1. Haben Sie die Unternehmenskultur, die Ihr Unternehmen jetzt und in Zukunft braucht?

Wenn Sie einen Hebel suchen, um ihr Unternehmen nachhaltig erfolgreich zu machen, sind Sie hier richtig. Denn **es ist vor allem die Unternehmenskultur, die darüber entscheidet, wie sich Ihr Unternehmen zukünftig entwickeln wird**. Die Unternehmenskultur bestimmt nämlich darüber, welche Aktivitäten gefördert, aber auch, was be- und verhindert wird. Das ist mittlerweile Konsens in der Managementwissenschaft, dennoch bleibt die berechtigte Frage, warum dieser Zusammenhang in der Praxis immer noch zu wenig erfolgreich genutzt wird.

Die Antworten hierzu sind schnell gegeben: Die Erarbeitung einer neuen Unternehmenskultur erfordert erstens zunächst Arbeit, zum zweiten sollten wir wissen, welche Unternehmenskultur wir überhaupt anstreben sollen – und welche wir gegenwärtig überhaupt haben und schließlich drittens, wie man zu der gewünschten Unternehmenskultur kommen kann. Darauf gibt es zwar keine schnellen und trivialen Antworten, aber mit der richtigen Anleitung und Unterstützung wird die gezielte Gestaltung von Unternehmenskultur möglich. Denn viele Führungskräfte haben den Willen, wissen aber nicht genau, wie man so ein Projekt erfolgsversprechend anpacken kann. Vielleicht geht es Ihnen auch so?

Die Gestaltung und Entwicklung der Unternehmenskultur, so die verbreitete Annahme, stellt einen umfassenden und langwierigen Prozess dar, der so komplex wirkt, dass das Engagement rasch schwinden kann. Zu ungewiss scheint der Erfolg, so dass die Führungskräfte damit gar nicht erst anfangen wollen. Es gibt aber auch einen schnellen Weg, eine Abkürzung, die rasch zum Erfolg führen kann und relativ geräuschlos loslegen kann. Dieser Weg wird in diesem Buch beschrieben.

Legen wir los!

2. Kulturwandel kann schnell gehen - mit Culture Hacks

Das Streben nach Schnelligkeit, Abkürzungen, Tipps und Tricks sowie unkonventionellen Kniffen für schnellen Erfolg ist heute gefragter denn je. Unternehmen und das Management haben nun auch die "Hacks" entdeckt, und neben Work Hacks stehen zunehmend auch *Culture Hacks* im Fokus von Führungskräften. Und das zu Recht!

Culture Hacks erfüllen nicht nur die Anforderungen an Agilität und die aktuellen Lern- und Umsetzungswünsche der modernen Generation. Sie verkörpern vielmehr das wertvolle Erfahrungswissen, das sich in zahlreichen Lebens- und Arbeitssituationen bereits bewährt hat. Dennoch sollten sie nicht blind kopiert und unhinterfragt angewendet werden, da sie in der Praxis auch scheitern und unerwünschte Nebenwirkungen verursachen können. Aus diesem Grund empfiehlt sich eine gründliche Auseinandersetzung mit diesem modernen Managementinstrument, insbesondere auch die Beachtung der angeführten Erfolgsfaktoren.

Entscheidend ist dabei immer, die gewünschten Kulturfaktoren zu kennen, die sie ermöglichen oder verstärken möchten. Dazu kommen wir gleich nach der Einführung in die Culture Hacks.

2.1 Was genau sind Culture Hacks?

Culture Hacks sind gezielte Interventionen, mit denen **bestehende Gewohnheiten und Routinen unterbrochen und verändert werden**. Sie adressieren unmittelbar das Mindset und Verhalten von konkreten Personen, Gruppen oder ganzen Organisationen. Doch genau hier wird es für viele "heikel": Ist es ethisch vertretbar, Sozialtechniken einzusetzen, um das Denken und Verhalten in einer Weise zu beeinflussen, die den Interessen der Organisation dienen? Wenn sie auf ethische Weise eingesetzt werden, ohne andere zu bloßen Objekten der Manipulation zu machen, und mit dem Ziel, das betreffende System zu optimieren, erscheint es geradezu geboten, sie einzusetzen. Culture Hacks sind ein wirksames zusätzliches Instrument zur Gestaltung und Steuerung des Verhaltens in Organisationen.

Organisationen sind keine zweckfreien Gebilde; sie werden gegründet mit einem Ziel und einer Mission, die ihre täglichen Aktivitäten leiten. Sie sind bestrebt, Menschen anzuziehen, die sich mit dieser gemeinsamen Mission identifizieren. Wenn die Organisationskultur nicht mehr zu dieser Mission passt, besteht Handlungsbedarf.

Die vorhandene und angestrebte Unternehmenskultur definiert diese gemeinsame Lebens- und Arbeitssphäre als Möglichkeitsraum, sie setzt unternehmerische Werte und belohnt Verhaltensweisen, die zum gemeinsamen Erfolg beitragen. Das Ziel sollte es folglich sein, das gemeinsame Ganze im Fokus zu haben und alles zu fördern, was diesem gemeinsamen Erfolg nützt – das Gemeininteresse steht im Unternehmen somit vor dem Einzelinteresse. Culture Hacks sollte dabei im Rahmen von Kulturgestaltungsprozessen eine hohe Bedeutung zukommen.

Culture Hacks sind individuelle und organisationale Interventionen, die durch einen Impuls zur Veränderung des Mindsets oder des Handelns aktiv eine gewünschte Unternehmenskultur fördern sollen.

Culture Hacks verfolgen das Ziel, ein Verhalten, ein Muster oder eine beabsichtigte Handlung bewusst zu machen und einen Prozess der Selbstreflexion einzuleiten. Sie hinterfragen, ob das gezeigte oder beabsichtigte Verhalten mit den gewünschten Zielen übereinstimmt. Culture Hacks werden immer dann eingesetzt, wenn eine Diskrepanz zur gewünschten Unternehmenskultur erkennbar wird oder verschiedene Handlungs- und Verhaltensmöglichkeiten bestehen. Ein Culture Hack spiegelt den Mitarbeitern alte Denk- und Verhaltensmuster und hinterfragt deren Angemessenheit, oder ermöglicht ein neues Miteinander, einen neuen Prozess, der im Idealfall allen Beteiligten auch noch Freude macht.

2.2 Warum Culture Hacks die Unternehmenskultur schnell entwickeln können

Die Gestaltung der Unternehmenskultur ist unbestritten ein durchaus komplexes Vorhaben, das durch den Einsatz von Culture Hacks auf verschiedenen Ebenen der Kulturarbeit unterstützt werden kann. Allerdings lassen sich auch sehr pragmatisch bereits signifikante positive Veränderungen bewirken, wie in diesem Buch dargestellt. Ein integriertes Architektur-Modell der Unternehmenskultur (Herget 2020) vermittelt einen Eindruck der verschiedenen Aktionsbereiche. Es adressiert drei Ebenen, die zunächst unabhängig voneinander erscheinen. Um jedoch einen maximalen Effekt im nachhaltigen Kulturwandel zu erzielen, sollten sie integriert betrachtet werden, da sie erst im Zusammenspiel ihr volles Potenzial entfalten. Zudem beeinflussen sie sich gegenseitig, wobei die obere Ebene den Rahmen für die nachfolgende bestimmt.

Durch die Ausrichtung von Kulturgestaltungs- und -veränderungsinitiativen am Architektur-Modell wird vermieden, dass Umsetzungsideen auf der strategischen Ebene stecken bleiben oder in isolierten Einzelinitiativen verloren gehen.

Das Betrachten des gesamten Rahmens der Kulturgestaltung hilft, die Zusammenhänge besser zu verstehen und die aktuellen Maßnahmen klarer zu verorten.

Abbildung 1 zeigt das Modell mit seinen drei Ebenen und fasst die wichtigsten Orientierungen und Auswirkungen zusammen. Culture Hacks werden als Methode zur kulturellen Gestaltung auf der jeweiligen Ebene positioniert.


Fokus	Ebene	Ansatz	Voraussetzung	Methoden	Erfolgstendenz	Wirkung
Vision, Mission, Werte, Ganzes Unternehmen	Strategisch ganzheitlich, total	Mindset	Gemeinsame Werte und Verständnis	Leitbild und Werte; Audit; Strategie		langsam
Ausgewählte Prozesse/Bereiche der Kulturveränderung	Operativ inkremental, partiell	Verhalten	Direkter Ansatz im Verantwortungsbereich	Culture Hacks <ul style="list-style-type: none">• prozess-orientiert• methoden-orientiert• nudging-orientiert		schnell
Gelebter Alltag, Unmittelbares Verhalten	Reflexion punktuell	Mindset Verhalten Emotion	Klarheit über gewünschtes Verhalten; Mut; Reife der Organisation	Culture Hacks <ul style="list-style-type: none">• strategie-orientiert		sofort

Abbildung 1: Das Architektur-Modell zur Kulturgestaltung (angelehnt an Herget 2020)

Wir unterscheiden die folgenden drei Ebenen:

Strategische Ebene: Auf dieser Ebene werden die Gesamtheit und die einzelnen Elemente der gewünschten Unternehmenskultur identifiziert. Der Fokus liegt hier auf einer ganzheitlichen Betrachtung, die die gesamte Organisation umfasst.

Operative Ebene: Auf der operativen Ebene, die auch als Handlungsebene bezeichnet werden kann, werden konkrete Maßnahmen zur Gestaltung der Unternehmenskultur schrittweise, teilweise oder vollständig umgesetzt. Auf der strategischen Ebene identifizierte kulturelle Faktoren werden hier weiterentwickelt oder präzisiert. Ziele aus der strategischen Ebene werden in die tägliche Praxis umgesetzt.

Es werden Prozesse, Rahmenbedingungen, Strukturen und Bewertungssysteme konzipiert und etabliert. Auf dieser Ebene werden Culture Hacks eingesetzt, die jedoch nicht spontan auf individueller Basis erfolgen, sondern vorbereitende organisatorische Maßnahmen erfordern. Drei der vier verschiedenen Typen von Culture Hacks (siehe 4.) sind auf dieser Ebene angesiedelt.

Reflexionsebene: Diese Ebene umfasst strategische Culture Hacks, die darauf abzielen, die täglichen Arbeitsabläufe kontinuierlich auf die Ziele der Unternehmenskultur auszurichten, zu überprüfen und gegebenenfalls einzugreifen. Sie umfasst strategieorientierte Culture Hacks, die als agile und effektive Instrumente zur sofortigen Umsetzung dienen.

Diese drei Ebenen sollten immer in Verbindung betrachtet werden, da ihr Zusammenspiel den Nutzen maximiert.

In der hier vorgestellten Toolbox wird die Prozessgestaltung als Teil von Culture Hacks betrachtet, da Prozesse oft schnell angepasst oder umgestellt werden können, um mit den kulturellen Zielen übereinzustimmen. Während grundlegende Geschäftsprozesse in der Regel schnellen Änderungen widerstehen und nicht als Culture Hacks kategorisiert werden, bleibt die Grenze zwischen ihnen fließend.

Schritt 1: Bestimmen Sie Ihre Kulturfaktoren

Als Richtschnur empfehlen wir zu Anfang 6-10 Kulturfaktoren zu bestimmen. Diese werden sich im Laufe der Zeit verändern, neue Kulturfaktoren rücken in den Fokus, andere verlieren an Bedeutung oder werden schlicht bereits so gut „gelebt“, dass sie keiner weiteren gesonderten Beachtung bedürfen. Was wollen Sie tagtäglich in Ihrem Unternehmen (Team) leben? Das ist die Voraussetzung, um entsprechende Culture Hacks zu identifizieren, die Sie Ihrem Ziel näherbringen.

Kulturfaktoren sind für jedes Unternehmen einzigartig, sollten organisch sein und eher die interne Dynamik widerspiegeln, als auferlegte externe Vorgaben. Ob Innovation, Autonomie,

Agilität, Kundenorientierung, Vertrauen, Zusammenarbeit usw., diese Faktoren ergeben sich aus Ihrer Wettbewerbsposition und Ihren gemachten Erfahrungen: Was hat Ihren bisherigen Erfolg begründet und was wird für den künftigen Erfolg entscheidend sein?

Bei der Ermittlung unternehmensspezifischer kultureller Faktoren kann auf Referenzmodelle wie das Diamantmodell zurückgegriffen werden.

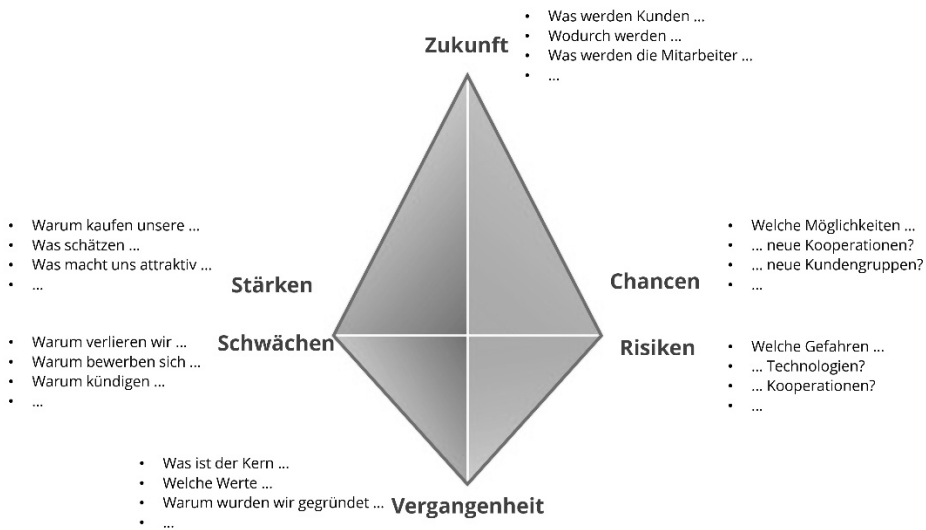


Abbildung 2: Bestimmung der Kulturfaktoren mithilfe des Diamant-Modells (Herget 2020)

Einen umfassenden Leitfaden finden Sie in Herget (2020), aber Sie können mit diesem Grundlagenwissen bereits erste Schritte unternehmen.

3. Wann sind Culture Hacks die bevorzugte Methode?

Culture Hacks - Die Verbindung zwischen Mindset und Verhalten

Culture Hacks sichern durch kleine Impulse eine kongruente Verbindung zwischen Verhalten und Mindset. Diese Impulse halten die gewünschte Unternehmenskultur im Bewusstsein und unterstützen regelmäßig das konkrete Verhalten.

Culture Hacks dienen als Bindeglied zwischen der kommunizierten Unternehmenskultur und der tatsächlich gelebten unternehmerischen Praxis im Alltag. Sie stellen geeignete Interventionen dar, um nicht kulturadäquate Routinen zu unterbrechen und gewünschtes Verhalten zu thematisieren und zur Anwendung zu bringen. Sie dienen der Reflexion in konkreten Aufgabenkontexten und generieren meist einen immensen Lerneffekt.

Um die Wirkung von Culture Hacks (siehe auch Schritt 1) voll entfalten zu können, sind Klarheit über die gewünschte Unternehmenskultur auf der ersten Ebene des Modells und eine operative Umsetzung in den täglichen Prozessen auf der zweiten Ebene erforderlich. Culture Hacks können zwar isoliert angewendet werden, wirken aber willkürlich, wenn der Bezug zur gewünschten Unternehmenskultur nicht klar ist. Culture Hacks sind ein relativ neues Instrument zur Entwicklung der Unternehmenskultur und können als Katalysator für die Ausgestaltung der gewünschten Unternehmenskultur wirken. Culture Hacks stellen somit vor allem die zweite und dritte Ebene des Unternehmenskulturmodells dar. Die Kenntnis der einzelnen Merkmale von Culture Hacks ermöglicht eine systematische Betrachtung und ihre Einordnung.

Culture Hacks bieten Antworten auf folgende Fragen:

- **Wie können eingefahrene Routinen aus der Vergangenheit in Frage gestellt werden?**
- **Wie kann das Bewusstsein für eine kontinuierliche kulturelle Entwicklung gefördert werden?**
- **Wie kann ein Orientierungsrahmen geschaffen werden, um konsequent den richtigen Weg zu gehen?**

Culture Hacks bieten die Möglichkeit, sowohl das Mindset als auch das Verhalten zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Sie wirken oft als Impulse und "Erinnerungshilfe", um die kulturelle Entwicklung als fortlaufenden Prozess aufrechtzuerhalten, indem sie ein Meta-Feedback geben, und indem sie die Frage aufwerfen: "Steht unser derzeitiges Verhalten im Einklang mit unseren Zielen?" Auf dieser Ebene sind es vor allem die Führungskräfte, die mit der Entwicklung und Umsetzung geeigneter Culture Hacks betraut sind. Ohne ausreichendes Bewusstsein und Engagement für diesen Ansatz wird sich der Erfolg nicht so leicht einstellen. Die in diesem Buch gegebenen Erläuterungen und Leitlinien dienen als Ausgangspunkt.

Eine reife Unternehmenskultur zeichnet sich auch dadurch aus, dass die Mitarbeiter Culture Hacks in der Teamarbeit oder bei individueller Arbeit einsetzen. Diese Hacks dienen als hilfreiche Werkzeuge, um das Mindset und Verhalten aufeinander abzustimmen und Konsistenz zu gewährleisten.

4. Die verschiedenen Ansätze - eine Typologie der Culture Hacks

Die hier vorgestellte Toolbox basiert auf einem umfassenden Verständnis von Culture Hacks. Insgesamt werden vier verschiedene Typen betrachtet, die sich in ihren Voraussetzungen, ihrer Ausgestaltung und ihrer konkreten Umsetzung deutlich unterscheiden. Trotz dieser Unterschiede besitzen sie alle die Fähigkeit, rasch die Unternehmenskultur zu beeinflussen und zu verändern. Diese Typen schließen sich nicht gegenseitig aus, und ihr jeweiliger oder kombinierter Einsatz sollte je nach Situation entschieden werden.

Die verschiedenen untersuchten Formen von Culture Hacks sind in *Abbildung 3* dargestellt.

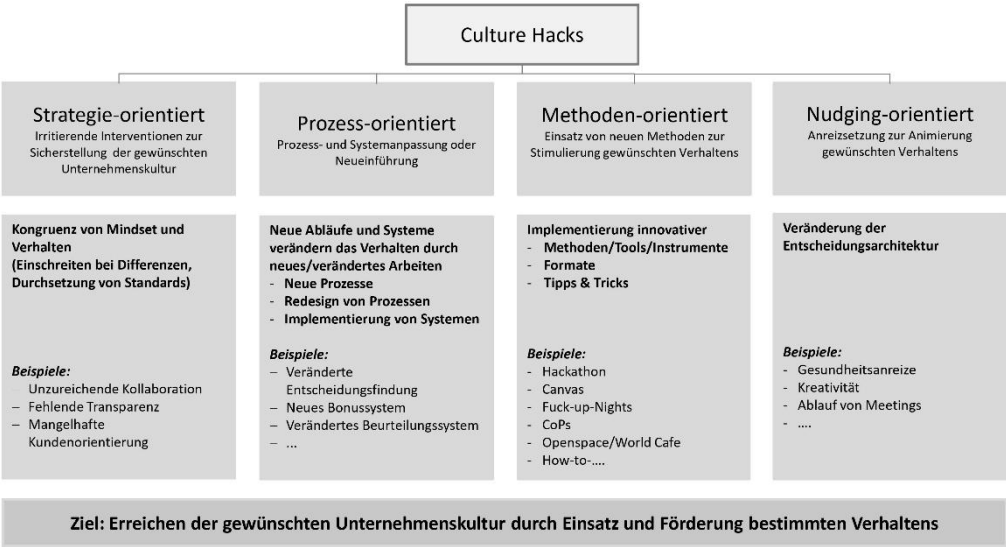


Abbildung 3: Typologie von Culture Hacks (in Anlehnung an Herget 2022)

Im nächsten Abschnitt werden wir uns eingehender mit den vier grundlegenden Ausrichtungen von Culture Hacks befassen.