

INHALT

Einleitung	7
Ihr Team wird sich so intensiv um das Geschäft kümmern, wie Sie sich um das Team kümmern.	
1 Warum es den meisten Teams schlichtweg egal ist	13
Entdecken Sie »Lösungen« für schwaches, nicht anhaltendes und wirkungsloses Mitarbeiterengagement.	
2 Beseitigen Sie Entropie	33
Definieren Sie Must-have-Listen für jede Rolle und finden Sie passendes Talent für die Aufgabe.	
3 Stellen Sie Potenzial ein	53
Finden Sie Kandidaten, die über die Fähigkeiten verfügen und den Wunsch haben, die Rolle zu besetzen.	
4 Verabschieden Sie sich vom Fünf-Sterne-Fit	79
Stellen Sie die besten Mitarbeiter für jede Aufgabe ein.	
5 Etablieren Sie eine sichere und integrierende Umgebung	99
Engagieren Sie sich für die physische, psychische und finanzielle Sicherheit der Mitarbeiter.	

6	Fördern Sie Psychological Ownership	113
	Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter, sich wie Eigentümer zu verhalten und in ihre Arbeit und die Mission des Unternehmens zu investieren.	
7	Etablieren Sie einen Bindungsrhythmus	133
	Befolgen Sie einen einfachen Plan, um Mitarbeiter zu halten, beginnend mit dem ersten Tag.	
8	Eignen Sie sich das ultimative Motivationswerkzeug an	155
	Holen Sie sich die Zustimmung zur Unternehmensvision durch übereinstimmende Ziele.	
9	Bauen Sie zuerst die Gemeinschaft auf	171
	Pflegen Sie Zugehörigkeit und Engagement zu den Werten und Idealen des Unternehmens.	
10	Steigern Sie die Mitarbeitererfahrung und -performance	187
	Schulen Sie Ihre Teams und legen Sie die Messlatte für Ihre Führungsfähigkeiten höher.	
11	Passen Sie sich an veränderte Arbeitsumgebungen an	207
	Bewältigen Sie Veränderungen in der Belegschaft, unabhängig von der Entfernung.	
12	Lassen Sie Mitarbeiter gehen	221
	Gehen Sie souverän mit dem Ausscheiden von Mitarbeitern um.	
	Schlusswort: Sogar kommende Generationen profitieren von Ihren Führungsqualitäten	239
	Ergreifen Sie neue Möglichkeiten für sich, Ihr Team und Ihr Unternehmen.	
	Danksagung	247
	Quellenverzeichnis	249
	Stichwortverzeichnis	253