

# Inhalt

<b>Leitfaden zur Lektüre</b> . . . . .	13
<b>Einleitung: Was die Welt in Zukunft will</b> . . . . .	15

## STRATEGIE

Kapitel 1	
<b>Was genau müssen CEOs und CHROs ändern?</b> . . . . .	27
Kapitel 2	
<b>Warum Unternehmen so schwer zu verändern sind</b> . . . . .	30
Kapitel 3	
<b>Zwei Eigenschaften, die Führungskräfte unbedingt brauchen</b> . . . . .	32
Kapitel 4	
<b>Unterschiedliche Teams zusammenführen</b> . . . . .	34
Kapitel 5	
<b>Die richtigen Entscheidungen treffen</b> . . . . .	36

## KULTUR

Kapitel 6	
<b>Was ist eine Unternehmenskultur?</b> . . . . .	41
Kapitel 7	
<b>Warum Kultur wichtig ist</b> . . . . .	43
Kapitel 8	
<b>Wie man eine Kultur verändert</b> . . . . .	45

## **ARBEITGEBERMARKE**

Kapitel 9

**Die Mitarbeiter von morgen ansprechen . . . . .** 49

Kapitel 10

**Die Stars einstellen . . . . .** 52

Kapitel 11

**Die Lösung: Analytik im Einstellungsverfahren . . . . .** 55

Kapitel 12

**Wie Sie Ihre künftigen Stars in Aktion erleben können . . . . .** 58

Kapitel 13

**Fünf Fragen für das Onboarding . . . . .** 61

Kapitel 14

**Der schnelle Weg zur Entwicklung – Stärken zur Gesprächsgrundlage machen** 66

Kapitel 15

**Die Geschichte von CliftonStrengths . . . . .** 69

Kapitel 16

**Fünf Schritte zur Errichtung einer stärkenbasierten Kultur . . . . .** 72

Kapitel 17

**Die richtigen Anforderungen: Kompetenzen 2.0 . . . . .** 75

Kapitel 18

**Offen für Nachrücker . . . . .** 79

Kapitel 19

**Das Ausscheiden . . . . .** 82

## **VOM CHEF ZUM COACH**

Kapitel 20

**Die drei Anforderungen an das Coaching . . . . .** 87

Kapitel 21

**Die fünf Coaching-Gespräche . . . . .** 90

<b>Kapitel 22</b>	
<b>Bezahlung und Beförderung . . . . .</b>	<b>96</b>
<b>Kapitel 23</b>	
<b>Leistungsbewertungen – die blinden Flecken . . . . .</b>	<b>100</b>
<b>Kapitel 24</b>	
<b>Leistungsbewertungen – die Lösung . . . . .</b>	<b>104</b>
<b>Kapitel 25</b>	
<b>Wie die Weiterentwicklung zur Begründung wird, dass Mitarbeiter bleiben . . .</b>	<b>108</b>
<b>Kapitel 26</b>	
<b>Moneyball am Arbeitsplatz . . . . .</b>	<b>112</b>
<b>Kapitel 27</b>	
<b>Der Teamleiter-Durchbruch . . . . .</b>	<b>116</b>
<b>Kapitel 28</b>	
<b>Woran Programme zur Förderung der emotionalen Bindung scheitern . . . .</b>	<b>120</b>
<b>Kapitel 29</b>	
<b>Eine Kultur hoher Mitarbeiterentwicklung schaffen . . . . .</b>	<b>124</b>
<b>Kapitel 30</b>	
<b>Die fünf Merkmale richtig guter Manager . . . . .</b>	<b>128</b>
<b>Kapitel 31</b>	
<b>Wie Sie Ihre Manager entwickeln . . . . .</b>	<b>131</b>

## **DIE ZUKUNFT DER ARBEIT**

<b>Kapitel 32</b>	
<b>Ein kurzer Überblick über die Veränderungen am Arbeitsplatz . . . . .</b>	<b>135</b>
<b>Kapitel 33</b>	
<b>Drei Voraussetzungen für Diversität und Inklusion . . . . .</b>	<b>137</b>
<b>Kapitel 34</b>	
<b>Diversität und Inklusion: »Behandle mich mit Respekt!« . . . . .</b>	<b>139</b>

Kapitel 35	
<b>Diversität und Inklusion: »Ich möchte meiner Stärken wegen wertgeschätzt werden.« . . . . .</b>	<b>141</b>
Kapitel 36	
<b>Diversität und Inklusion: »Führungskräfte werden schon das Richtige tun.« . . . . .</b>	<b>143</b>
Kapitel 37	
<b>Das Geschlechtergefälle . . . . .</b>	<b>145</b>
Kapitel 38	
<b>Frauen am Arbeitsplatz – die Ära #MeToo . . . . .</b>	<b>148</b>
Kapitel 39	
<b>Frauen am Arbeitsplatz: Woher kommt das Gehaltsgefälle? . . . . .</b>	<b>150</b>
Kapitel 40	
<b>Frauen am Arbeitsplatz: Work-Life-Flexibilität . . . . .</b>	<b>152</b>
Kapitel 41	
<b>Wird die Nachkriegsgeneration zur Last? . . . . .</b>	<b>154</b>
Kapitel 42	
<b>Nebenleistungen, Vergünstigungen, flexible Arbeitszeit: Worauf legen Mitarbeiter wirklich Wert? . . . . .</b>	<b>157</b>
Kapitel 43	
<b>Wie sich flexible Arbeitszeiten und hervorragende Leistung verbinden lassen</b>	<b>159</b>
Kapitel 44	
<b>Das Büro von heute . . . . .</b>	<b>162</b>
Kapitel 45	
<b>Innovation im Unternehmen: Wie man Kreativität managt und fördert . . . . .</b>	<b>165</b>
Kapitel 46	
<b>Keine »Agilität« ohne richtig gute Manager . . . . .</b>	<b>169</b>
Kapitel 47	
<b>Die Gig Economy: Das neue Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber . . . . .</b>	<b>171</b>

Kapitel 48	
<b>Projektarbeiter: Verzweifelt oder zufrieden?</b>	173
Kapitel 49	
<b>Die künstliche Intelligenz ist da. Was nun?</b>	175
Kapitel 50	
<b>Wie Sie Ihr Unternehmen auf KI vorbereiten</b>	179
Kapitel 51	
<b>Im Netz der Technik: HCM-Systeme und andere Lösungen</b>	181
Kapitel 52	
<b>Moneyball für Manager oder: Bessere Entscheidungen dank prädiktiver Analytik</b>	185

## ZUM SCHLUSS

### ANHANG 1

<b>Mit Ihren Stärken führen: Ein Leitfaden zu den 34 CliftonStrengths-Themen</b>	197
Analytisch	198
Anpassungsfähigkeit	201
Arrangeur	204
Autorität	207
Bedeutsamkeit	210
Behutsamkeit	213
Bindungsfähigkeit	215
Disziplin	218
Einfühlungsvermögen	221
Einzelwahrnehmung	224
Entwicklung	227
Fokus	230
Gleichbehandlung	233
Harmoniestreben	236
Höchstleistung	239
Ideensammler	242
Integrationsbestreben	244

Intellekt . . . . .	247
Kommunikationsfähigkeit . . . . .	250
Kontaktfreudigkeit . . . . .	253
Kontext . . . . .	256
Leistungsorientierung . . . . .	259
Positive Einstellung . . . . .	262
Selbstbewusstsein . . . . .	265
Strategie . . . . .	268
Tatkraft . . . . .	271
Überzeugung . . . . .	274
Verantwortungsgefühl . . . . .	277
Verbundenheit . . . . .	280
Vorstellungskraft . . . . .	283
Wettbewerbsorientierung . . . . .	286
Wiederherstellung . . . . .	289
Wissbegier . . . . .	291
Zukunftsorientierung . . . . .	294

## **ANHANG 2**

<b>Q<sup>12</sup>: Die 12 Elemente der emotionalen Mitarbeiterbindung</b> . . . . .	297
---	-----

## **ANHANG 3**

<b>Gallups Studien und Analysen.</b> . . . . .	313
--	-----

## **ANHANG 4**

<b>Literatur und Anmerkungen</b> . . . . .	316
<b>Danksagung</b> . . . . .	349
<b>Über Gallup</b> . . . . .	351
<b>Ihr Zugang zum CliftonStrengths®</b> . . . . .	352