

Inhalt

Teil I: Einflussfaktoren für die Arbeitskultur	1
1 Der gefühlte Wert von Menschen und Teams	7
1.1 Ein beispielhafter Interviewtag	7
1.2 Was haben Sie an Ihrem Interviewtag über dieses Unternehmen erfahren?	10
1.3 Beobachtbare Verhaltensweisen, die sich aus diesen Grundeinstellungen ergeben	12
1.4 Der Zusammenhang zwischen gemeinsamen Überzeugungen und beobachtbaren Verhaltensweisen	16
1.5 Die Kehrseite	16
1.6 Verstehen und Verbessern Ihrer Arbeitskultur	18
2 Die gefühlte Einstellung zu Zeit	20
2.1 Warum die Zeit Ihr Freund ist	20
2.2 Warum die Zeit Ihr Feind ist	21
2.3 Ihre Möglichkeiten im Umgang mit der Zeit	23
2.3.1 Die Guten: Eine Organisation, die eine ausgewogene Sicht auf die Doppelnatur der Zeit hat	23
2.3.2 Die Bösen: Organisationen, die ständig fürchten, dass ihnen die Zeit davonläuft	28
2.3.3 Die Ahnungslosen: Organisationen, die nur die Vorteile zusätzlicher Zeit zu schätzen wissen	28
2.4 Zeit kann so viel bewirken	29

3	Sicherheit und Geborgenheit	31
3.1	Mobbing	32
3.2	Ständige Angst bei der Arbeit	33
3.3	Geborgenheit, die oberste Regel	35
3.4	Geborgenheit und Risiko	36
3.5	Wenn Kompetenz gefährlich ist	38
3.6	Die geheimnisvolle Frage des Vertrauens	39
3.7	Beobachtbares Verhalten in einer Kultur voll Sicherheit und Geborgenheit	41
3.8	Sicherheit und Erfolg	43
4	Visionen und Strategie	45
4.1	Eine Hand am Ruder	46
4.2	Wenn ein bisschen gut ist, ist nicht mehr besser?	47
4.3	Die Notwendigkeit des Wandels	48
4.4	Strategien und Taktiken	48
4.5	Der Umgang mit Unsicherheit	50
4.6	Widerstehen Sie den Sirenen, die „dringlich“ rufen	52
4.7	Entscheidungen auf vielen Ebenen	53
4.8	Beobachtbares Verhalten in Organisationen mit Strategien	53
4.9	Sagen Sie es laut	55
5	Kollektives Vertrauen	57
5.1	Kollektives Vertrauen ist etwas anderes als Selbstvertrauen	57
5.2	Unsicherheit	61
5.3	Hygiene	61
5.4	Beobachtbare Verhaltensweisen	63
6	Der Stellenwert von Exzellenz	67
6.1	Exzellenz als Kult	67
6.2	Organisationen, die danach streben, ausgezeichnete Arbeitsgeber zu sein	69
6.3	Mehr als Geld	71

6.4	Selbstverwirklichung oder Ausschöpfung des vollen Potenzials	74
6.5	Beobachtbares Verhalten in Organisationen, die Exzellenz schätzen	75
Nochmals zu den Einflussfaktoren		79
Teil II: Kulturkiller		81
7	Interner Wettbewerb	83
8	Gefolgschaft	85
9	Politik	86
10	Hierarchie und Netzwerk	87
11	Spielräume	89
12	Overhead	90
13	Wer war das?	92
14	In die Zukunft blicken	93
15	Immer im Bilde	94
16	Vorgetäuschte Geschäftigkeit	95
17	Wissen ist Macht	97
18	Die Anti-Innovationsgesellschaft	98
19	Auf die lange Bank schieben	99
20	Leugnen, leugnen, leugnen	100
21	Autorität	101
22	Überstunden	103
23	Gummipunkte	104
24	Wut und Zorn	105
25	Die Klischee-Kultur	107
26	Die Cafeteria	108

27 Hot Desking	109
28 Ein Tag ohne Mittagessen	110
29 Vorgehensstandards	112
30 Mehr Unruhe als beim Preis von Bitcoins	113
31 Bürokratie als Selbstzweck	115
32 Wut, Krieg und Chaos	117
33 Bullshit-Jobs	119
34 Die Stepford-Einstellungen	121
Nochmals zu den Kulturkillern	122
35 Do it yourself	123

Teil III: Das Gute, das Böse und das Hyggelige 125

36 Den Wandel bewerkstelligen	127
36.1 Eine Reise in vielen kleinen Schritten	127
36.2 Das Betriebsklima ist (fast immer) lokal	129
36.3 Vorkämpfer und Aktivisten	132
36.4 Ein Kultur-Quiz zur Beurteilung der Gesundheit	134
36.5 Zurück zu einer gesunden Kultur	140
36.6 Bewahren und feiern Sie das Gute	142
36.7 Die Macht des Mittagessens	142
36.8 Hart erlernte Lektionen	143
36.9 Ein kühner erster Schritt	145
36.10 Den Erfolg messen	147
36.11 Iterieren, iterieren, iterieren	148
36.12 Nehmen Sie Ihre Proteinpille und setzen Sie Ihren Helm auf	149

Nachwort	151
-----------------	------------

Die Atlantic Systems Guild	153
-----------------------------------	------------