

# Inhalt

Einleitung: Unsinn hat viele Farben .....	9
1. Facetten des bloß Ausreichenden und die Saga der Springflöhe .....	15
2. Loser-Talk – an ihren Worten sollt ihr sie erkennen .....	23
3. Alles dauert 3,1-mal länger als geplant und kostet 2,5-mal mehr .....	29
4. Abstieg durch das Klammern an obsolet gewordene Ziele ..	37
5. Das Sauce-Béarnaise-Syndrom – Widerwille lähmt Zukunftswille .....	45
6. Der »Fat Smoker« .....	51
7. Die Exzellenz-Psychose oder zwei Affen ohne Angst .....	55
8. Sauwiegen in Meetings – das Unternehmen hat künstliches Fieber! .....	61
9. Bore-out in Meetings? Geht einfach nicht hin! .....	67
10. Manager wie Dackel-Wölfe .....	73
11. Auf Probleme mit »Chief Wasweißich Officers« antworten .....	79
12. Das Elend der Präsentationen .....	87
13. Leuchtturmprojekte – wir sind schon am Anfang! .....	97
14. Systemic Underdelegation und »Ich kann das besser, ich mach das!« .....	103
15. Stichtage stoppen oder auf dem Weg zur Prozess-Guerilla .....	109

<b>16. Meeting-Tumulte bei schlechter Sitzungsleitung . . . . .</b>	<b>117</b>
<b>17. Systemic Overload plus Zusatzarbeit fürs Entschuldigen und Verschieben . . . . .</b>	<b>123</b>
<b>18. Über den Umgang mit unwilligen und unfähigen Mitarbeitern . . . . .</b>	<b>129</b>
<b>19. Performance-Shaming – über das schädliche »Du Versager!« . . . . .</b>	<b>135</b>
<b>20. Mangelware BWL-Skills – oder wie sie im Wandel ignoriert werden . . . . .</b>	<b>141</b>
<b>21. Blindflug inmitten von Fake-Statistik . . . . .</b>	<b>147</b>
<b>22. Wenn der Chef nicht weiterweiß, kauft er sich Beraterscheiß . . . . .</b>	<b>153</b>
<b>23. Arbeitsunterbrechungen, Flow-Erlebnisse und verschiedene Hirn-Modi . . . . .</b>	<b>159</b>
<b>24. Wie Grundvertrauen zu Grundmisstrauen mutiert und alles lähmt . . . . .</b>	<b>165</b>
<b>25. Prozess-Hacking – schwere Schäden durch »Prozesslückenkreativität« . . . . .</b>	<b>171</b>
<b>26. Wir spielen Topmanagermeeting und Teambuilding . . . . .</b>	<b>179</b>
<b>27. »Seamless« – alles aus einer Hand mit fünf verfeindeten Fingern . . . . .</b>	<b>187</b>
<b>28. Das Dramadreiseck des Wankelns und die Flucht ins Hybride . . . . .</b>	<b>193</b>
<b>29. Die Organisation verhindert die Organisierung . . . . .</b>	<b>199</b>
<b>30. Das planmäßige Kränken der Leistungsträger . . . . .</b>	<b>205</b>
<b>31. Der Homo Oeconomicus und »Neurotic Leadership Programming« . . . . .</b>	<b>211</b>