getabstract

BOOK AWARD

In Kooperation mit brand eins

Die besten Bücher des Jahres 2022

Ein Fest

Für mich war es dieser eine Satz, der nachhallt: „Vielleicht sollte unser Ziel nicht sein, Menschen zu verändern, sondern ihnen Erfahrungen zu ermöglichen, die ihren Horizont erweitern.“ Michael Carolan sagt ihn in seinem spannenden Gespräch mit meinem Kollegen Peter Lau, und er belegt ihn in seinem Buch «A Decent Meal» überzeugend mit zahlreichen Studien. Carolan befasst sich, wie viele andere nominierte Autoren dieses Jahrganges, mit drängenden Themen unserer Zeit und einer wachsenden Radikalität in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft. Weil er die Phänomene aber nicht nur beschreibt, sondern auch höchst konstruktiv zu verändern versucht, ist er zu Recht der Gewinner des getAbstract International Book Award in der internationalen Kategorie.

Eckhard Jann, der deutsche Sieger, betrachtet eher organisatorische als gesellschaftliche Entwicklungen. Aber auch er ist weniger an Problemen interessiert als an Lösungen. Wenn Fehler passieren, weiß der Pilot und Sicherheitsexperte Jann, gibt es nie nur eine Ursache oder einen Schuldigen. Jede menschengemachte Katastrophe basiert vielmehr auf einer Kette von Fehlern, die auf ganz unterschiedlichen Ebenen vorausgegangen sind. In seinem Buch «Fehler Eins» beschreibt Jann anschaulich, wie man Fehlentscheidungen identifizieren und dadurch schwerwiegende Folgen verhindern kann.

Aus den mehr als 10 000 Business-Büchern, die getAbstract seit über zwanzig Jahren jedes Jahr sichtet, werden nur zehn deutsch- und zehn englischsprachige Titel ermittelt, die aufgrund ihrer Qualitäten – Originalität, Zuverlässigkeit, Treffsicherheit, Leserfreundlichkeit und Anwendbarkeit – herausstechen. Ihnen wird mit dem getAbstract International Book Award eine große Bühne geboten. Seit 2021 ist brand eins dabei Partner, in diesem Jahr zum ersten Mal auch live mit einer gemeinsamen feierlichen Preisverleihung auf der Frankfurter Buchmesse. Mit Carolan und Jann wächst die Liste der bislang 84 Sieger-Titel von 112 Autoren um zwei wichtige Bücher. Ein Grund zum Feiern – auch für uns Leser.

Susanne Risch
Chefredaktion

P.S.: Gefeiert werden auch die Gewinner des Readers‘ Choice Award, bei dem die Leser abstimmen. In diesem Jahr bekamen «Leben mit Hirn» und «The Business of Building a Better World» die meisten Stimmen.

Zum Inhalt

Impressum

Herausgeber: brand eins Medien AG / Redaktion Corporate Publishing
im Auftrag von getAbstract

© brand eins Medien AG, Hamburg 2022

Finden Sie alle Informationen und vieles mehr auch online:

getAbstract brand eins

Inhalt

Vorwort

Der getAbstract International Book Award ist ein Grund zum Feiern. Warum? Steht hier!

Schneller Input

Wann? Was? Welche? Und wie viel überhaupt? getAbstract in Zahlen und Fakten.

Gewinner *national*

Eckhard Jann:
«**Fehler Eins**»

Shortlist *national*

Sebastian Purps-Pardigol: **Leben mit Hirn** / Brigitte Berscheid und Kathrin Strehlau: **Online-Teamhacks** / Stephanie Schorp: **Persönlichkeit macht Karriere** / Michaela Muthig: **Und morgen fliege ich auf**

Longlist *national*

Patrick Freudiger: **Das Phönix-Prinzip** / Hans-Werner Sinn: **Die wundersame Geldvermehrung** / Hermann Simon: **Hidden Champions** / Özlem Türeci, Uğur Şahin und Joe Miller: **Projekt Lightspeed** / Ingo Hamm: **Sinnlos glücklich**

Gewinner *international*

Michael Carolan:
«**A Decent Meal**»

Shortlist *international*

David Cooperrider und Audrey Selian: **The Business of Building a Better World** / Amanda Montell: **Cultish** / Saul Griffith: **Electrify** / Jeff Desjardins: **Signals**

Longlist *international*

Kati Marton: **The Chancellor** / G. Richard Shell: **The Conscience Code** / Carlos Gil: **The End of Marketing** / Michael Bungay Stanier: **How to Begin** / Liz Wiseman: **Impact Players**

Gesamtliste

Alle nominierten Bücher, national und international, im Überblick.

Letzte Seite

Wir haben abgestimmt

Der getAbstract International Book Award ergibt sich nicht aus Nutzerzahlen oder populären Ratings. Über ihn entscheidet jedes Jahr eine Jury in einer ergebnisoffenen Diskussion. Neben den getAbstract-Profis war auch jemand von brand eins dabei. Und alle haben etwas gelernt.

Arnhild Walz-Rasilier, Vizepräsidentin, ist seit den Anfängen von getAbstract im Jahr 2000 dabei und verantwortet bis heute das weltweite Verlagspartnernetzwerk. Im Jahr 2001 initiierte sie den getAbstract International Book Award. Sie hat einen Abschluss in Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt International Business/Fremdsprachen. Bevor sie zu getAbstract kam, war sie Publishing Director Books beim Haufe Verlag.

Der getAbstract International Book Award gibt uns die Möglichkeit, jenseits von Verkaufszahlen oder Bestsellerlisten auf herausragende Bücher aufmerksam zu machen. Die Longlist ist dabei bereits ein Meilenstein.

Schwierig war es wieder, aus den je zehn thematisch sehr unterschiedlichen Highlights fünf Shortlist-Titel auf Deutsch und Englisch herauszufiltern und dann daraus DAS absolut lesenswerte Buch des Jahres als Sieger zu krönen. Da die Juroren jeweils vorab ihre fünf Top-Kandidaten mit den entsprechenden Punkten versehen, ist die Spannung bei der internen Eröffnung der Punktevergabe im Jurygremium besonders hoch.

Auch dieses Jahr gab es eine lebhafte, teils kontroverse, aber stets konstruktive, auch heitere Diskussion mit meinen Co-Juroren, die eigene inhaltliche und auch nationale Perspektiven einbrachten. Wir sind zuversichtlich, auch 2022 im Konsens besondere Leistungen zu ehren.

Belén Haefely begann 2017, noch während ihres Philosophie- und Germanistik-Studiums, bei getAbstract zu arbeiten. Als Managing Editor verantwortet sie unter anderem die Themen persönliche und berufliche Weiterentwicklung der deutschen getAbstract-Bibliothek. Daneben schreibt sie auch selbst, zum Beispiel die Kolumne «Ninas Welt» im getAbstract-Journal.

Weil ich sowohl im getAbstract-Journal als auch in der Redaktion arbeite, sehe ich zum einen, welchen Beitrag ein Buch zu einem bestimmten Thema liefert, zum anderen aber auch, was das Buch per se richtig gemacht hat und wo seine spezifischen Qualitäten liegen.

Bei der Auswahl lag mir die Originalität der Bücher sowie ihre Anwendbarkeit am Herzen. Ich wollte Werke finden, die sich durch eine einzigartige Herangehensweise an ein Thema, eine spezielle Autorenexpertise von anderen abheben, aber durch ihren Praxisbezug auch den Business-Impact haben, für den wir die Bücher auszeichnen. Den Begriff „Business-Impact" mit Experten aus unterschiedlichen Abteilungen zu diskutieren – auch im Hinblick auf den Kundennutzen – war äußerst interessant. Nicht zuletzt, weil dabei deutlich wurde, wie unterschiedlich die Bedürfnisse heutiger Arbeitnehmer wahrgenommen werden. So hat mir das gemeinsame Abwägen der Pros und Kontras einzelner Bücher auch geholfen, mein Verständnis von unserem Dienst am Leser zu erweitern.

Die leitende Redakteurin **Erica Meyer Rauzin** ist seit 22 Jahren bei getAbstract. Früher hat sie in ihrer Heimat das «Miami: South Florida Magazine» herausgegeben. Nach dem Studium an der Columbia Graduate School of Journalism arbeitete sie als Zeitungsreporterin, Kolumnistin, Mitarbeiterin des Staatssenats und als Buchredakteurin. Bei getAbstract betreut sie die redaktionellen Bereiche Leadership, Management, History, Manufacturing, Sales, Society, Media und Women's Issues.

Als Redakteure bei getAbstract beurteilen wir den ganzen Tag Bücher, wir wählen aus, welche wir nehmen und welche nicht. Das ist unser normales Tagesgeschäft. Doch die Auswahl der Longlist, der Shortlist und der Gewinner des getAbstract Book Award ist eine ganz andere Aufgabe – und keine leichte. Ernsthafte Bücher sind nicht immer zugänglich; nützliche Bücher sind nicht immer gut geschrieben; Bücher mit einem engen Fokus können sich im Detail verzetteln, wohingegen enzyklopädischen Büchern oft der Fokus fehlt.

Auf unserer Suche nach der perfekten Kombination aus Anwendbarkeit, Innovation und gutem Stil haben wir alle unsere individuellen Entscheidungen abgewogen und dann die Köpfe zusammengesteckt. Dadurch veränderte sich alles. In unserer Diskussion kristallisierten sich die Vorzüge jedes Buches heraus, das Beste kam zum Vorschein, und wir überraschten uns gegenseitig. Am Ende hatten wir eine solide Liste von Finalisten und einen Gewinner. Einige dieser Bücher befassen sich mit den drängenden Themen von heute – Ungleichheit, Spaltung, Klimawandel –, einige bieten praktisches Business-Know-how, und einige tun beides. Wir sind voller Respekt vor allen Autoren und ihrer Arbeit. Es war mir eine Ehre, Mitglied der englischsprachigen Jury zu sein, und ich hoffe, dass unsere Auswahl den großartigen Büchern gerecht wird und bei unseren Lesern noch mehr Lust auf Wissen weckt.

Peter Lau ist Journalist und arbeitet gefühlt schon immer bei brand eins. Er war früher an anderer Stelle aber auch Musikjournalist, Filmjournalist, Foodjournalist und was sich sonst noch anbot. Er lebt in Hamburg, interessiert sich für und schreibt über alles, was Fortschritt verspricht, und freut sich, wenn er von der Welt, dem Leben oder einem Buch positiv überrascht wird.

Nach der großartigen Erfahrung als Jury-Mitglied im vergangenen Jahr habe ich mich sehr gefreut, dass ich auch dieses Mal dabei sein durfte. Die Jury-Sitzung war wieder eine richtig gute Diskussion mit freundlichen und kompetenten Menschen, die sich nicht nur auskennen, sondern auch für etwas stehen. In der englischsprachigen Longlist zeigt sich für mich die große Sorge vieler Menschen angesichts einer wachsenden Radikalität in fast allen Bereichen der Gesellschaft – da ist es nur folgerichtig, dass ein Buch gewonnen hat, das dieses Phänomen innovativ angeht. In der deutschen Longlist sehe ich so ein drängendes Problem nicht, was ich beruhigend finde: Wir scheinen als Gesellschaft (noch?) auf einem guten Weg zu sein. Am interessantesten fand ich die Diskussion über «The Chancellor», eine US-Biografie über Angela Merkel – der Außenblick auf ihre Karriere scheint mir in einigen Punkten etwas zu idealisiert. Was mir im Umkehrschluss zu denken gibt: Wie realistisch ist mein Blick auf die USA?

Zum Award Zum Inhalt

Schneller Input

Wenn Sie dies lesen, kennen Sie getAbstract schon. Aber wissen Sie auch, wann die meisten Zusammenfassungen angesehen werden? Und welches die beliebteste ist? getAbstract kurz und knapp.

1999
..... gegründet

Mehr als
10 Mio.
..... verkaufte Lizenzen weltweit

Über **400**
..... Mitarbeiter und Freeelancer auf der ganzen Welt

Mehr als
800
..... internationale Verlagspartner

Die **meistgelesene**
..... Zusammenfassung:
The 7 Habits of Highly Effective People
(Stephen R. Covey, Sean Covey and Jim Collins)

Die Bibel
..... Außergewöhnlichste Zusammenfassung in mehr als 20 Jahren

Mehr als
25 000
..... Zusammenfassungen von Büchern, Artikeln, Videos und Podcasts zu Businessthemen gibt es bei getAbstract – das ist die weltweit größte Onlinebibliothek für komprimiertes Wissen

In **7**
..... Sprachen gibt es Zusammenfassungen: Englisch, Deutsch, Spanisch, Chinesisch, Russisch, Portugiesisch und Französisch

Erster auf Englisch als Abstract veröffentlichter Titel

(Bill Gates) **Business @ the Speed of Thought**

Erster auf Deutsch als Abstract veröffentlichter Titel

Globalisierung verstehen (Thomas L. Friedman)

Beim Readers' Choice Award stimmen die Leser ab

Sie gaben in diesem Jahr «The Business of Building a Better World» von David Cooperrider und Audrey Selian

21,4 % der Stimmen

Für «Leben mit Hirn» von Sebastian Purps-Pardigol votierten sogar

27,3 % der Leser

84

Bücher von 112 Autoren und 53 Verlagen gewannen den Book Award von 2001 bis 2021

Campus

Verlag mit den meisten Gewinnertiteln beim deutschsprachigen Book Award

Wiley

Verlag mit den meisten Gewinnertiteln beim englischsprachigen Book Award

Montag

ist der beliebteste Tag für getAbstract

9

Um

Uhr

sind die getAbstract-Nutzer am aktivsten

Zurück

getabstract

BOOK AWARD

In Kooperation mit

brand eins

Kategorie:

deutschsprachig

Eckhard Jann
Fehler Eins

Sebastian Purps-Pardigol
Leben mit Hirn

Brigitte Berscheid und
Kathrin Strehlau
Online-Teamhacks

Stephanie Schorp
Persönlichkeit macht Karriere

Michaela Muthig
Und morgen fliege ich auf

Zurück zum Anfang

Eckhard Jann weiß: Fehler stehen nicht allein, sie sind immer Teil einer langen Kette. Wer sie vermeiden will, muss nicht Schuldige finden, sondern weit zurückliegende Irrtümer.

Text: Dorit Kowitz

Eckhard Jann ist Pilot, Trainer und Berater für das Sicherheitsmanagement in großen Unternehmen. Als Experte für die Ursachenforschung von Unfällen in der Luftfahrt hat er vor über zehn Jahren den ersten und einzigen Lehrgang dazu entwickelt und mittlerweile hunderte Sicherheitsmanager der Branche ausgebildet.

Jeder Mensch trifft rund 20 000 Entscheidungen – am Tag. Zigtausende geschehen unbewusst, wie etwa die, beim Laufen einen Fuß vor den anderen zu setzen. Tausende andere erledigen wir so routiniert, dass wir sie fast gar nicht bemerken: Blinker rechts, Hebel nach oben, Blinker links, Hebel nach unten.

Dass wir dabei Fehler machen, ist unvermeidlich und sogar nötig, denn aus ihnen lernen wir. Gefährlich wird es jedoch, wenn Fehler unbemerkt zur Routine werden, unbewusste Entscheidungen auf einer falschen Wahrnehmung beruhen oder bewusste Entscheidungen auf falschen Voraussetzungen. Dann können Flugzeuge abstürzen, Ölplattformen explodieren oder Kernschmelzen in Atomkraftwerken Menschen und Umwelt radioaktiv verseuchen.

Keiner will das – wieso kommt es trotzdem dazu? Liegt es wirklich am Versagen Einzelner, die späterer vor Gericht gestellt werden? Der Unfallexperte und Sicherheitsmanager Eckhard Jann weiß aus Erfahrung: So einfach ist es nicht. Es gibt nie nur eine Ursache, einen Auslöser, einen Schuldigen. Jede menschengemachte Katastrophe basiert vielmehr auf einer Kette von Fehlentscheidungen, die auf unterschiedlichen Ebenen vorausgegangen sind.

In seinem Buch «Fehler Eins» beschreibt Jann, wie man grundlegende falsche Entscheidungen identifizieren und dadurch schwerwiegende Folgen verhindern kann. Seine Erfahrungen und Erkenntnisse verbindet er zu einer Methode der modernen Fehlerkultur für Unternehmen, die er auch in seinen Schulungsprogrammen für die Luftfahrtbranche lehrt. Seine wichtigsten Thesen:

1. Die Ursache liegt weit zurück

Katastrophen oder Unfälle, die von Menschen verursacht wurden, sind immer auf einen „Fehler Eins“ zurückzuführen. Er ist der Ausgangspunkt einer ganzen Fehlerkette. Dass 1986 das Spaceshuttle Challenger kurz nach dem Start explodierte, lag an defekten Gummidichtungen. Obwohl bekannt war, dass die Dichtungen bei niedrigen Temperaturen porös wurden, startete die Rakete bei Kälte. Ein kleiner Fehler, auf den weitere Fehler und Fehlentscheidungen folgten, hatte

tödliche Auswirkungen. (…) Verantwortlich ist aber nicht allein der Mensch, der vielleicht einen Moment unaufmerksam oder leichtsinnig war. Wir handeln nämlich nie losgelöst von den äußeren Umständen.

Herr Jann, warum ist die Suche nach der Ursache von Fehlern so wichtig?

Eckhard Jann: Beim Identifizieren des initialen Fehlers schauen wir zunächst zurück. Es geht aber darum, den Blick nach vorne zu richten, in die Zukunft. Sie können unterschiedliche Vorfälle haben, die alle den gleichen Ursprung, den gleichen „Fehler Eins“ haben. Die Fehlerkette verzweigt sich aber in unterschiedliche Richtungen. Fehlerketten muss man sich vorstellen wie komplexe Kunstwerke aus Dominosteinen: Am Anfang kippt einer um, und von dort nimmt das Unheil seinen Lauf – je nachdem, wie die anderen Steine stehen.

Solche Ketten nehmen an wichtigen Punkten verschiedene Bahnen, auf denen sie am Schluss nur zu dem Vorfall führen können, den Sie identifiziert haben. Wenn Sie immer nur auf das Ende der Fehlerkette schauen, werden Sie zukünftige Vorfälle also nicht verhindern, denn Sie kümmern sich nur um Symptome, nicht um die Ursachen.

Anders ausgedrückt: Je weiter man vom entdeckten Vorfall, der vielleicht nur ein kleines Symptom darstellt, zurückgeht, desto höher ist die Chance, dadurch größere Probleme zu verhindern?

Genauso ist es. Es gibt eine riesige Dunkelziffer von latenten Fehlern und Widersprüchlichkeiten in Organisationen. Was Sie am Anfang sehen, ist in der Regel nur die Spitze Ihres Eisbergs. Wer sich darum kümmert und immer nur die Symptome zu beheben versucht, leistet der Entwicklung einer fatalen Fehlerkette, die nachher zur Katastrophe führen kann, unbewusst Vorschub.

In seinem Buch führt Jann aus:

Risiko ist das Einzige, was wir in unserem Leben oder unserem Betrieb beeinflussen können. Gefahren bleiben bestehen. Weder Glatteis noch ein Orkan oder ein Erdbeben lassen sich durch uns aufhalten oder beeinflussen. (…) Risiken können wir grundsätzlich beeinflussen, verändern oder schlussendlich auch akzeptieren. (…) Das Risiko ist immer das Ergebnis aus Eintrittswahrscheinlichkeit und erwarteter Schwere des Vorfalls. Ich betone ganz bewusst, dass es sich um die erwartete Schwere handelt und nicht um die tatsächlichen Auswirkungen eines Vorfalls.

(…)

Versicherer können die Sterblichkeitsrate für einige Risikosportarten sehr genau berechnen: Bei Motorradrennen liegt die Wahrscheinlichkeit eines tödlichen Unfalls bei 1 zu 1000,

«Fehler Eins
Alles beginnt aus einem Grund»
Eckhard Jann
Vahlen, 2021
225 Seiten, 26,90 Euro

Zur Zusammenfassung

Eckhard Jann ist auch Pilot.

beim Drachenfliegen bei 1 zu 560, beim Base-Jumping bei 1 zu 60 – und beim Bergsteigen in Nepal bei schon mal 1 zu 16. Buchen Sie keine Pauschalreise auf den Annapurna. (…)

Nach einer Studie der amerikanischen Kommission für nukleare Sicherheit von Mitte der 1970er-Jahre war rechnerisch nur alle 1 000 000 oder sogar nur alle 10 000 000 Jahre mit einem Super-GAU zu rechnen. Die Öffentlichkeit war beruhigt, weltweit begannen die Staaten in großem Umfang Atomkraftwerke zu bauen. Damals wurden aber weder Gefahren durch einen terroristischen Angriff noch Auswirkungen eines Tsunamis berücksichtigt. Heute schon: Bei aktuell geschätzten 500 Atomkraftwerken weltweit wäre nach neuen Schätzungen alle 20 Jahre eine Kernschmelze wie in Tschernobyl möglich.

2. Unser Denken ist grundsätzlich fehleranfällig

Unser Denken ist fehleranfällig, weil unser Gehirn Abkürzungen sucht. Fast immer stehen Fehler mit der sinnlichen Wahrnehmung im Zusammenhang. Wir verhören uns, unterliegen einer optischen Täuschung oder werden Opfer von selektiver Wahrnehmung. Wir nehmen die Realität nicht wahr, wie sie ist, sondern durch einen Filter von Erfahrungen, Erinnerungen, mentalen Modellen und Emotionen.

Hinzu kommt, dass unser Denken von Gewohnheiten geprägt ist. Das menschliche Gehirn wäre völlig überfordert, würde es alles um uns herum permanent neu erfassen und bearbeiten.

Ein typischer Denkfehler ist der Halo-Effekt. Dabei schließt das Gehirn von einer hervorstechenden Eigenschaft einer Person auf alle unbekannten Eigenschaften. Wer überdurchschnittlich gut aussieht, wird oft auch für besonders erfolgreich und intelligent gehalten.

In Ihrem Buch schreiben Sie, dass unter starkem Stress die Fehlerwahrscheinlichkeit bei hochkomplexen Aufgaben auf bis zu 100 Prozent steigt.

Aus der Atomwirtschaft bekannt ist die „Human Error Rate Prediction“, die aus zwei Faktoren errechnet, wie wahrscheinlich ein menschlicher Fehler in einem Prozess ist: Zeitdruck und Komplexität der Aufgabe. Stress allein führt nicht zu hundertprozentiger Fehlerwahrscheinlichkeit, aber extremer Stress, also Zeitdruck, bei gleichzeitig hoher Komplexität einer Aufgabe – das sind vor allem Dinge, die sehr selten oder noch nie durchgeführt worden sind – schon.

Wichtig ist, dass auch Unternehmen, die kein Atomkraftwerk betreiben, wissen, dass ihre Mitarbeiter nicht immer rational handeln: Von den rund 20 000 Entscheidungen, die wir täglich treffen, ist die Mehrzahl durch unsere Emotionen beeinflusst. Es passieren deshalb immer Fehler. Und betriebliche Abmahnungen werden sie nicht abstellen.

3. Reden ist besser als bestrafen

Die Suche nach einem Schuldigen und dessen Bestrafung führen nicht nur dazu, dass Mitarbeitende Angst haben, Probleme und Fehler offen anzusprechen. Sie sind auch nicht geeignet, unbeabsichtigte Fehler künftig zu verhindern. Erst wenn wir in der Organisation oder dem Unternehmen den systemischen Fehler behoben haben, werden Fehlerketten unterbrochen und Vorfälle verhindert. Das gelingt nur, wenn Sie sich auf die Suche nach den systemischen Fehlern machen. Nutzen Sie bei der Aufarbeitung von Fehlern immer das Wissen und die Erfahrung der Beteiligten.

Ein gewisses Bewusstsein scheint immerhin schon vorhanden zu sein. Viele Firmen behaupten heute von sich, eine Fehlerkultur zu haben.

Und dennoch sind viel zu viele Unternehmenskulturen noch immer davon geprägt, Fehler zu bestrafen – und die Sache dann damit abzuhaken. Sobald man einen Schuldigen gefunden hat, werden weitere Ermittlungen eingestellt und die Vorgesetzten sagen: „Okay, der war‘s. Menschliches Versagen – soll nie wieder vorkommen!“ Sie haben aber die wahren Probleme gar nicht erkannt, denn die liegen ja nur in den seltensten Fällen beim einzelnen, vorsätzlichen Verhalten.

(…)

Mir geht es aber darum, einen zweiten Weg zu entwickeln, der dazu führt, dass die Umstände besser erkennbar und erst damit veränderbar werden.

Wie kann das gehen?

Fehlerkultur funktioniert nur, wenn Sie in der Organisation eine ansprechbare Vertrauensperson haben. Dieser „Beichtvater" oder die „Beichtmutter" muss die betriebliche Schnittstelle besetzen, an der Fehlermeldungen eingereicht werden können, und dann die Möglichkeit haben, das Gespräch mit der meldenden Person zu suchen. Die Vertrauensperson garantiert für die Anonymität der Meldungen und setzt sich dann vertraulich mit dem Melder zusammen.

Im Buch wird gefragt: Wer soll in kleinen und mittleren Unternehmen so eine Beichtvaterfunktion übernehmen?

Eine solche Beichtperson muss drei Anforderungen erfüllen: Erstens, sie darf keine Vorgesetztenfunktion haben. Denn Vorgesetzte fühlen sich ja immer irgendwie mitverantwortlich für Entscheidungen, die in ihrer Abteilung getroffen wurden. (…) Die Person muss, zweitens, vertrauenswürdig sein, also den Ruf der Integrität genießen und mit heiklen Informationen umgehen können. (…) Drittens schadet es nicht, wenn man an dieser Stelle den richtigen Fähigkeitenmix aus Empathie, also einem guten Einfühlungsvermögen, und Analytik, einem ausgeprägten Sinn für logisches Denken, mitbringt.

4. Regeln müssen klar und durchdacht sein

Den „Fehler Eins" finden Sie, wenn Sie Vorfälle systematisch auf mehreren Ebenen untersuchen. Bei der ganzheitlichen Betrachtung eines Vorfalls müssen Sie jedoch den genauen Ablauf, die Hintergründe und Umstände sowie die Ursachen miteinbeziehen. Bei dieser Analyse sollten Sie vier Ebenen berücksichtigen: unsichere Handlung, Umstände, Aufsicht und Organisation.

- Auf der Ebene „Unsichere Handlung" tritt der Fehler auf, der unmittelbar zu dem Vorfall geführt hat.
- Auf der Ebene „Umstände" ziehen innere, äußere und zwischenmenschliche Einflüsse wie Müdigkeit, Wetter oder Missverständnisse latente Fehler nach sich.
- Auf der Ebene „Aufsicht" entstehen latente Fehler, etwa wenn Vorgesetzte zu wenig Zeit einplanen oder mangelhafte Ausrüstung anschaffen.
- Auf der Ebene „Organisation" geht es um Arbeitsmoral und -atmosphäre. Oft ist der „Fehler Eins" auf dieser Ebene zu finden.

Jann erklärt in seinem Buch:

Regeln und Vorschriften sind oft missverständlich und widersprechen sich sogar. Sie müssen nachvollziehbar und sinnvoll sein, sonst führen sie zu Reaktanz und werden nur widerwillig oder gar nicht eingehalten. Keiner kann und wird jemals alle Vorschriften und Gesetze zu jedem Zeitpunkt in vollem Umfang ohne Ausnahme einhalten können. (…)

Ich propagiere weder, dass sinnlose Regeln immer und zu jeder Zeit vollständig befolgt werden, noch empfehle ich, dass Regeln dauernd ignoriert werden sollten. Es kann Situationen geben, in denen es durchaus Sinn macht, Regeln zu brechen und alte Konventionen hinter sich zu lassen. Anders wären Veränderungen und Innovationen kaum möglich. Die sollten aber in einem geschützten Rahmen stattfinden.

5. Die Dehnung von Vorschriften wird leicht zum Alltag

Manche Fehler treten auf, weil wir Regeln missachten. 2016 gab es in Bad Aibling ein schweres Zugunglück. Eine der Ursachen war, dass der Fahrdienstleiter während seiner Dienstzeit verbotenerweise ein Handyspiel spielte. Warum setzen sich Beschäftigte aber überhaupt über Vorschriften hinweg?

Oft liegt es daran, dass Regeln zu umfangreich oder nicht eindeutig formuliert sind. Es ist schier unmöglich, alle zu befolgen. Mitunter ziehen Regelverstöße auch keine Konsequenzen nach sich. Sie werden geduldet, weil Organisationen kein Interesse an einer strikten Befolgung aller Regeln haben. Schließlich kostet es Zeit, wenn alle Vorschriften minutiös eingehalten werden.

Da meistens nichts passiert, kommt es zu keiner Verhaltensänderung. Die Folge ist ein „Practical Drift", die Dehnung von Vorschriften, zum Alltag. Um schneller ans Ziel zu kommen, halten wir nicht alle Regeln minutiös ein.

Gibt es einen Lieblingsfehler, den Sie in Ihrem Leben einmal gemacht, dann analysiert und danach ein für allemal abgestellt haben?

Sehr viele meiner Fehler lassen sich auf einen eher abstrakten „Fehler Eins" zurückführen: meiner Angst vor dem Scheitern, respektive meiner Angst vor Veränderung. Aber wenn Sie einmal verstanden haben, dass Sie nicht als Mensch gescheitert sind, wenn Sie einen Fehler machen, sondern das ganz natürlich ist und Sie in einem Team das Richtige daraus ableiten können, ändert sich Ihr ganzer Zugang zur Welt. •

getabstract BOOK AWARD Readers' Choice 2022

Sebastian Purps-Pardigol
ist Coach und Organisationsberater mit den Schwerpunkten Führung, Kulturwandel und Persönlichkeitsentwicklung. Mit dem Hirnforscher Gerald Hüther gründete er 2010 die Initiative Kulturwandel in Unternehmen, mit seiner Beratergruppe Unternehmenswandel ist er auch als Unternehmensberater tätig.

sebastian-purps-pardigol.com

Besser denken, besser leben

Was auch immer Menschen tun – am Ende ist entscheidend, wie gut oder schlecht sie mit ihrem Gehirn umgehen können. Es wird also Zeit, darüber mehr zu lernen.

Stress ist eine Entscheidungsfrage. Der Neurowissenschaftler Anthony Jack zeigte 2012 in einem Experiment, wie Gehirn und Körper zusammen funktionieren. Die Probanden sollten sich ihr Leben erst im Idealzustand vorstellen – der linke präfrontale Kortex, zuständig fürs Wohlbefinden, wurde aktiv. Dann sollten sie an ihre aktuellen Probleme denken – der rechte präfrontale Kortex begann zu arbeiten, der uns auf Kampf oder Flucht, also auf Stress einstellt.

Anders gesagt: Allein unsere Gedanken können schon über unseren körperlichen Zustand entscheiden. Allerdings ist es keine Lösung, negative Informationen einfach zu ignorieren. Nicht nur, dass uns früher oder später die Realität einholt – unser Gehirn ist dafür auch gar nicht gemacht: Es will überleben, weshalb es sich automatisch auf Probleme konzentriert, die es gefährden könnten. Wie wir trotzdem zur Ruhe kommen, dabei kreativer werden, mehr Mitgefühl entwickeln und bessere Entscheidungen treffen, steht in diesem Buch. Sich dafür Zeit zu nehmen, ist ein guter Anfang.

«Leben mit Hirn»
Sebastian Purps-Pardigol
Campus, 2021
248 Seiten, 22 Euro

Zum Gespräch

Zur Zusammenfassung

Seien Sie dankbar!
Eine einfache Übung, die zwischendurch glücklich macht:

- Schreiben Sie auf eine Karte in großen Buchstaben: Wofür bin ich dankbar?
- Hängen Sie die Karte an einen Ort, wo Sie sie regelmäßig sehen können, zum Beispiel neben dem Spiegel im Badezimmer.
- Beantworten Sie die Frage jedes Mal, wenn Sie sie sehen.
- Falls Sie das Gefühl haben, es gibt gerade nichts, fangen Sie mit der Frage an: Nur mal angenommen, es gäbe etwas – wofür könnte ich dankbar sein?

Remote und doch ganz nah

Die Grundregeln für die Arbeit in Online- oder hybriden Teams sind inzwischen allgemein bekannt, aber geschmeidiger Alltag geht anders. Räumlich getrennt arbeiten will gelernt sein.

Es geht um Kleinigkeiten. An einer Stelle dieses grundlegenden Führers für die Arbeit in Online-Teams heißt es: „Alles muss besser geplant sein – sogar zusammen zu lachen." Das ist nicht übertrieben. Und wie das geht, wird in Online-Teamhacks ausführlich erklärt.

Von der Auswahl der Kommunikationskanäle (nicht so viele und mit klar umrissenen Funktionen), über die Kunst, auch am Bildschirm möglichst viele Sinne anzusprechen (Monologe sind nicht hilfreich), bis zu sozialen Hacks wie dem Dialogspaziergang (Telefonieren, während beide Gesprächspartner in einer ruhigen Umgebung unterwegs sind) oder der Abstimmung per Handzeichen (Klingt simpel? Ist es!).

Zudem bietet das Buch Arbeitshilfen zum Download und eine Übersicht mit Bewertungen unterschiedlicher Programme. Ein echtes Macherbuch!

Brigitte Berscheid
arbeitet als Trainerin für Kommunikation und Führung und ist Co-Founder und CEO der Microsoft-365-Beratung Flecsable in den Bereichen Zusammenarbeit und Führung in hybriden und Online-Teams.

Kathrin Strehlau
ist Psychologin mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie und Coach für Führungskräfteentwicklung.

flecsable.de
teamelement.de

Kennenlernen mit wanderndem Spotlight

An 1 bis 2 Online-Terminen pro Woche präsentiert sich ein Mitglied des Teams mit einem Blick hinter die Kulissen: Woran arbeite ich? Wie sieht meine Arbeitsumgebung aus? Welche Programme und Tools nutze ich? Was sind aktuelle Störungen oder Herausforderungen? Wichtig ist dabei, dass nicht nur erzählt wird, sondern die Teammitglieder auch einen visuellen Eindruck bekommen oder eventuell sogar Dinge selbst ausprobieren können. Danach können alle sagen, was sie Neues erfahren haben, aber auch, welche Ideen sie haben, um dem Teammitglied die Arbeit leichter zu machen. Ziel ist es, dass jedes Teammitglied einmal im Monat die Chance hat, sich vorzustellen.

«Online-Teamhacks»
Brigitte Berscheid und Kathrin Strehlau
managerSeminare, 2021
272 Seiten, 49,90 Euro

Zum Gespräch

Zur Zusammenfassung

Stephanie Schorp
ist seit mehr als 20 Jahren als Headhunterin tätig. Als Geschäftsführerin der Münchner Personalberatung Comites sucht sie Führungskräfte in aller Welt.

comites.com

Nichts für Warmduscher

Chef und Führungskraft ist nicht dasselbe. Der eine hat einen Posten – die andere eine Persönlichkeit. Wer zur zweiten Gruppe gehören möchte, ist hier richtig.

Man muss es ernst nehmen, wenn eine wie sie, die seit mehr als 20 Jahren als Headhunterin arbeitet, schreibt, die Persönlichkeit sollte beim Recruiting im Mittelpunkt stehen. Denn, wie Stephanie Schorp ausführt: „Wenn man weiß, was man ist, dann weiß man auch, was man kann."

Das klingt simpel, aber die Ansprüche an Führungspersönlichkeiten sind hoch. Die Autorin listet als erwünschte Eigenschaften auf: Durchsetzungsstärke, hohe Motivation, Leistungsbereitschaft, einen Helikopterblick, enorm viel Energie, Team- und Lernfähigkeit, Intelligenz, Demut, Respekt, Aufstiegswillen und Interaktionsfähigkeit. Wer sich jetzt immer noch die erste Liga der Führungskräfte zutraut, wird auch in der Lage sein, Gelegenheiten wahrzunehmen, Koalitionen zu schmieden und an der kommunikativen Kompetenz zu arbeiten.

Das klingt hart? Das ist es! Endlich mal ein Karriereratgeber, der seinen Leserinnen und Lesern keine falschen Versprechen macht.

Vier Archetypen, die einem auf dem Weg nach oben begegnen:

1. Nahkämpfer: Sie sind feindlich gesinnt, aber ehrlich. Meist geht es ihnen um die Sache.
2. Meuchelmörder: Sie sind ebenfalls Feinde, die aber leider falsch sind und sich verstellen.
3. Buddys: Menschen auf derselben Wellenlänge, die Freunde oder Ratgeber sein können.
4. Opportunisten: Sie unterstützen einen so lange, wie sie persönlich etwas davon haben.

«Persönlichkeit macht Karriere»
Stephanie Schorp
Campus, 2022
222 Seiten, 24 Euro

Zum Gespräch

Zur Zusammenfassung

Foto: Stefanie Kresse

Alles Lüge?

Oft haben die besten Leute das geringste Selbstbewusstsein, weil sie sich insgeheim für Hochstapler halten – sie leiden am Imposter-Syndrom. Wie sich Betroffene davon befreien können, erklärt Michaela Muthig detailliert und in leicht umzusetzenden Schritten.

Michaela Muthig
hat als Fachärztin für Psychosomatik lange mit Menschen gearbeitet, die im Leben nicht zurechtkamen, weil sie unter mangelndem Selbstwertgefühl litten. 2019 gab sie ihren Job auf, wurde Online-Coach und erfüllte sich einen Jugendtraum: an der Côte d'Azur zu leben.

coaching-azur.de

Es gibt sie in vielen Firmen: stille Helden, die immer wieder erstaunliche Leistungen bringen, aber bei einem Lob nur abwinken. Das wirkt bescheiden, ist aber oft Zeichen einer ernsten Störung, dem Imposter-Syndrom. Wer darunter leidet, nimmt sich verzerrt wahr und bewertet sich übermäßig streng: Jeder Fehler wirkt riesig, während Erfolge nur als Mindestleistung wahrgenommen werden.

Um das zu ändern, empfiehlt die Fachärztin für Psychosomatik, gezielt an der Wahrnehmung von Stärken und Erfolgen zu arbeiten. Hilfreich kann es auch sein, negative Gedankenspiralen so weit zu hinterfragen, dass die Grundüberzeugungen dahinter deutlich werden und überprüft werden können. Wer vor bestimmten Situationen Angst hat, sollte sie durchspielen – aber mit einem bewusst besseren Ende.

Und wenn es mal wieder ganz schlimm ist: Sagen Sie sich, dass Sie keine Maschine sind und dass es völlig ausreicht, Dinge gut genug zu erledigen statt perfekt.

Warum fühlen sich Menschen wie Hochstapler?

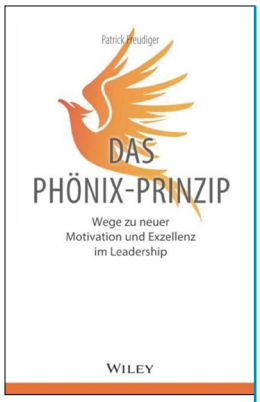
1. Für Naturtalente zählen nur mühelos errungene Erfolge. Müssen sie sich anstrengen, glauben sie zu versagen.
2. Für Perfektionisten gelten nur fehlerfreie Leistungen. Sobald es Luft nach oben gibt, ist es nicht mehr gut.
3. Superhelden meinen, alle Lebensbereiche im Griff haben zu müssen. Lobt sie jemand beruflich, denken sie: „Wenn du wüsstest, wie es bei mir privat aussieht."
4. Experten halten sich nur für kompetent, wenn sie über ihr Fachgebiet alles wissen. Können sie eine Frage nicht beantworten, sind sie kein Experte mehr.
5. Einzelgänger wollen alles aus eigener Kraft schaffen. Müssen sie andere um Hilfe bitten, beweist das ihre Inkompetenz.

«Und morgen fliege ich auf»
Michaela Muthig
dtv, 2021
240 Seiten, 16,90 Euro

Zum Gespräch

Zur Zusammenfassung

Zurück



Das Phönix-Prinzip

In den vergangenen Jahren sind die Ansprüche an die Chefetage zwischen Remote Work, Digitalisierung und Komplexitätsmanagement stetig gestiegen. Für alle, die damit hadern, gilt: Love it, Change it or Leave it. Denen, die bleiben, sagt der Autor, wie sie zugleich Förderer, Visionär, Veränderer und Unterstützer sein können, ehrliches Feedback erhalten und junge Menschen motivieren. Hilfe für frustrierte Führungskräfte.

«Das Phönix-Prinzip»
Patrick Freudiger
Wiley-VCH, 2021, 320 Seiten, 24,99 Euro

Zum Gespräch | Zur Zusammenfassung

Patrick Freudiger ist Berater und Coach für „mutige Executives“. Seine Schwerpunkte sind Führung und digitale Transformation, sein Motto: Werden Sie zur besten Version Ihrer selbst.

www.freudiger.coach

Die wundersame Geldvermehrung

Die Finanzpolitik in der Eurozone ist in Schieflage: Die Europäische Zentralbank (EZB) ist mit ihrer Nullzinspolitik und Anleihenkäufen zum Staatsfinanzierer geworden und hat so die Geldmenge explodieren lassen – das musste in einer Inflation enden. Die wichtigste Lehre daraus: Schulden dürfen nicht vergemeinschaftet werden. Ein Buch für alle, die wissen wollen, wie Deutschland in die aktuelle Lage geraten ist.

«Die wundersame Geldvermehrung»
Hans-Werner Sinn
Herder, 2021, 432 Seiten, 28 Euro

Zum Gespräch | Zur Zusammenfassung

Hans-Werner Sinn ist einer der einflussreichsten Wirtschaftswissenschaftler Deutschlands. Er leitete lange das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung (ifo) in München und schrieb u.a. über den Euro, Klimawandel und wirtschaftspolitische Entscheidungen.

www.hanswernersinn.de
Foto: Romy Vinogradova

Hidden Champions

Deutschland ist die Hochburg der Hidden Champions: mittelständische Unternehmen, die in ihrem Bereich zu den Weltbesten gehören. Doch die Abschwächung der Globalisierung und der Aufstieg der chinesischen Wirtschaft bedrohen auch ihre Erfolgsmodelle. Wer in Zukunft bestehen will, muss in China präsent sein, sich digitalisieren und innovativ bleiben. Eine Mahnung für Firmen, denen es eigentlich gut geht.

«Hidden Champions – Die neuen Spielregeln im chinesischen Jahrhundert»
Hermann Simon
Campus, 2021, 280 Seiten, 39,95 Euro

Zum Gespräch | Zur Zusammenfassung

Hermann Simon hat den Begriff „Hidden Champions“ geprägt. Er ist Unternehmensberater, Gründer der Beratung Simon-Kucher & Partners, Spezialist für Pricing und hat fast 40 Bücher geschrieben.

hermannsimon.com

Projekt Lightspeed

Wie haben es die BioNTech-Gründer Özlem Türeci und Uğur Şahin geschafft, in kürzester Zeit einen Covid-19-Impfstoff zu entwickeln? Der Journalist Joe Miller erzählt von dem Prozess detailliert und erhellend: von der vorhergehenden Suche nach einer mRNA-Krebstherapie und dem sehr frühen Erkennen der Pandemie, über die Fokussierung auf wenige Lösungsmöglichkeiten bis zur raschen Zulassung. Ein Lehrstück über Innovation, Strategie – und die Macht der Visionäre.

«Projekt Lightspeed»
Özlem Türeci, Uğur Şahin und Joe Miller
Rowohlt, 2021, 352 Seiten, 22 Euro

Zur Zusammenfassung

Özlem Türeci und Uğur Şahin haben BioNTech 2008 gegründet und die Forschung an ihrem Corona-Impfstoff selbst geleitet. Der Journalist Joe Miller ist Korrespondent der «Financial Times».

www.biontech.com

Sinnlos glücklich

Wer in der Arbeit Sinn, Purpose, sucht oder damit Mitarbeitende motivieren will, kommt nicht weit – Menschen ist Selbstbestimmung wichtiger als Purpose. CSR und New Work sind nicht sinnstiftend, denn Motivation kann ohnehin nur aus dem eigenen Inneren erwachsen. Besser wäre es, den Lehren des Existenzialismus zu folgen und seinem Leben selbst einen Sinn zu geben. Ein entschiedenes Plädoyer gegen viele aktuelle Trends und Moden.

«Sinnlos glücklich»
Ingo Hamm
Vahlen, 2022, 259 Seiten, 26,90 Euro

Zum Gespräch Zur Zusammenfassung

Ingo Hamm ist Professor für Wirtschaftspsychologie in Darmstadt. Er forscht zu Führung und Management, der Zukunft der Arbeit und nachhaltigem Konsumverhalten. Außerdem ist er als Strategieberater tätig.

www.ingohamm.com
Foto: Julian Beekmann

Zurück

getabstract

BOOK AWARD

In Kooperation mit

brand eins

Kategorie:

international

Michael Carolan
A Decent Meal

David Cooperrider und Audrey Selian
The Business of Building a Better World

Amanda Montell
Cultish

Saul Griffith
Electrify

Jeff Desjardins
Signals

Fühlen statt reden

Wie können Menschen in einer zunehmend zersplitterten Gesellschaft zueinander finden? Der Soziologe Michael Carolan sagt: über Erfahrungen. Zum Beispiel rund ums Essen.

Interview: Peter Lau

Für Michael Carolan ist Essen ein Weg, zu Menschen zu finden: Es macht sie offener, neugieriger und damit auch empathischer.

Terry kann es nicht glauben. Der Amerikaner war sich sicher, dass die Bezieher von Essensmarken im Luxus lebten – auf Kosten ehrlicher Steuerzahler wie ihm. Bevor er selbst versuchte, sich davon zwei Wochen zu ernähren, erklärte er noch, er werde jeden Tag Steak essen, so wie diese Schmarotzer, die sich bloß einen Job suchen müssten. Doch nach dem Experiment gestand er: „Ich habe geschummelt, das Budget hat einfach nicht gereicht." Die ganze Erfahrung habe ihn „überrascht". Und damit nicht genug: Danach begann er, sich über das Leben mit Mindesteinkommen mehr zu informieren.

Terry hat an einer Studie von Michael Carolan teilgenommen. Der Soziologe ist Professor an der Colorado State University und einer der Leiter des Food Systems Institute for Research, Engagement and Learning, das sich mit dem Verhältnis von Nahrungsmittelproduzenten und -konsumenten beschäftigt. Bekannt geworden ist Carolan mit Büchern wie «The Real Cost of Cheap Food» über die Abgründe der Discounter oder «The Food Sharing Revolution» über Kooperativen und andere Organisationen, die Nahrungsmittel direkt vermarkten.

Auch in seinem neuen Buch geht es scheinbar ums Essen, aber tatsächlich erzählt Carolan von Menschen. Sie haben versucht, von Essensmarken zu leben, Erdbeeren geerntet oder Leute getroffen, die im abgehängten Hinterland zu Hause sind. Und sie haben dabei Erfahrungen gemacht, die sie an ihrer Weltsicht zweifeln ließen, sie offener machten – und empathischer.

Michael Carolan reagiert mit der Sammlung von Studien, Erfahrungen und Geschichten, die er in «A Decent Meal» versammelt, auf die extreme gesellschaftliche Polarisierung in den USA, die im Sturm aufs Kapitol ihren ersten Höhepunkt fand. Das Wissen um diesen Zerfall taucht bei ihm aber nur am Rande auf – es geht vor allem darum, wie sich der Prozess aufhalten lässt. Der Wissenschaftler denkt nicht an große Lösungen, an Strukturreformen oder Gesetze. Für ihn steht der einzelne Mensch im Mittelpunkt und die Frage, ob und wie er erreichbar ist. Es ist eine zutiefst humanistische Antwort auf eine große humanistische Krise, die in Europa schwächer verläuft. Noch jedenfalls.

Ihr Buch heißt «A Decent Meal», eine anständige Mahlzeit. Was ist für Sie eine anständige Mahlzeit?

Sehr gut! Das hat mich noch nie jemand gefragt. Ich würde sagen, eine anständige Mahlzeit ist eine Erfahrung. Das ist auch der Grund, warum ich mein Buch rund ums Essen aufgebaut habe. Einerseits sorgt Essen bei Menschen für Geborgenheit, andererseits macht es aber auch neugierig – wir brauchen es zum Überleben und wollen deshalb wissen, woher es kommt und wer es produziert. Außerdem ist Essen entwaffnend, es entpolitisiert Situationen.

Wir wissen aus den Neurowissenschaften, der Psychologie und der Soziologie, dass unser Glaube an die Rationalität und die Demokratie auf einer grundlegend falschen Annahme beruht: dass wir Kontroversen beilegen können, indem wir darüber vernünftig reden. Das funktioniert nicht, weil das, was wir für vernünftig halten, von unserer sozialen Stellung abhängt und von den kognitiven Filtern, die wir haben. Doch Essen kann solche Vorbehalte kurzschließen.

Menschen sind beim Essen offener, sodass sie neue Informationen leichter erreichen. Sie sind dann eher bereit, ihre Weltsicht neu zu bewerten und zu überdenken, wie sie die Dinge sehen und sich wünschen. Sie sind offener für Veränderungen.

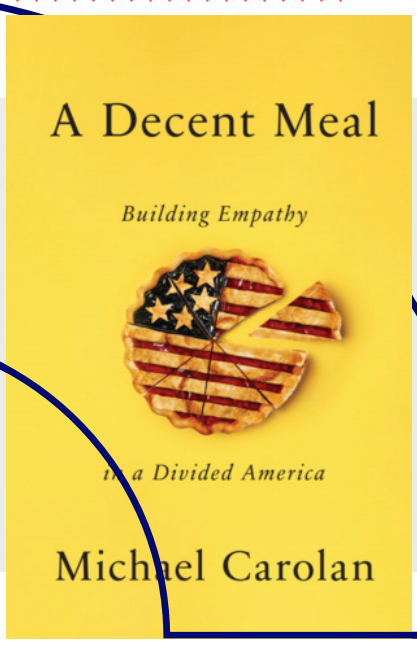
Das klingt so, als müssten wir jenseits der Worte anfangen, um überhaupt miteinander reden zu können.

Ja, das stimmt. Es heißt oft, dass Empathie durch Gespräche und Fakten entsteht, weil wir dann die Lage der anderen besser verstehen und uns besser in die Menschen einfühlen können. Doch nach meiner Erfahrung kommt erst die Empathie und dann das Verständnis. Erst die körperliche Erfahrung macht es möglich, unsere Weltsicht zu verändern und sogar unser Denken.

War das die These, mit der Sie dieses Buch begonnen haben?

Als ich mit dem Buch anfing, hatte ich erst mal unzählige Einzelbeobachtungen und persönliche Anekdoten. Sie kennen sicher auch jemanden, der lange einem politischen Lager angehört hat und dann etwas erlebt, das seine Weltsicht ganz plötzlich total verändert. Denken Sie an Leute, die immer gegen die gleichgeschlechtliche Ehe waren – bis sie feststellten, dass eines ihrer Kinder schwul ist. Ich wollte solche Geschichten verstehen.

So richtig los ging es dann mit meiner Erdbeer-Studie, die auch im Buch vorkommt. Ich habe einem Dutzend Menschen aus der Mittel- und Oberschicht Informationen, Texte und Filme, über die Erdbeerernte zur Verfügung gestellt und über die Einwanderer, die diese Arbeit machen. Und ich habe die



«A Decent Meal –
Building Empathy in a Divided America»
Michael Carolan
Stanford University Press, 2021
228 Seiten, ca. 26 Euro

michaelcarolan.com

Zur Zusammenfassung

Leute selber einen Tag Erdbeeren pflücken lassen. Mir ist klar, dass niemand aus der weißen Mittelschicht das Leben eines Einwanderers in Kalifornien wirklich verstehen kann. Aber ich wollte wissen, ob man ihnen über eine Erfahrung eine Idee davon geben kann.

Wann haben Sie gemerkt, dass das tatsächlich funktioniert?
Am deutlichsten hat sich das bei den Bildern gezeigt. Ich habe den Leuten kurz vor dem Ernteeinsatz gesagt, sie sollen den ganzen Tag Fotos machen. Und es war erstaunlich, wie sich die Bilder mit der Zeit änderten. Am Anfang haben sie die Landschaft fotografiert und Selfies gemacht – lustig, aber bedeutungslos. Also genau das, was man erwarten würde.

Später jedoch hat jeder mindestens ein Bild gemacht, das sich auf die physische Erfahrung bezog, auf die Schufterei. Es gab Bilder von umgedrehten Kappen, sodass man sah, wie verschwitzt sie innen sind. Auch die Selfies zeigten vor allem Schweiß oder schmutzige Finger und Knie. Hinterher habe ich die Teilnehmenden gefragt, wie sie sich fühlen. Und eine Erfahrung ist ihnen lange geblieben: wie hart die Arbeit ist. Sie sagten, dass sie sich nicht vorstellen können, dass Menschen von so etwas leben. Da habe ich mich natürlich gefragt, ob solche Erfahrungen generell zu mehr Empathie führen können.

Andere Leute in Ihrem Buch versuchen von Sozialhilfe zu leben und wundern sich, wie wenig das ist. Mir zeigt das, wie weit die sozialen Schichten voneinander getrennt sind.
Ich glaube, bis zu einem gewissen Grad hat das mit den sozialen Netzwerken zu tun, die immer homogener werden. In der Sozialwissenschaft nennen wir das Soziale Homophilie: die Tendenz, sich immer mehr Menschen zuzuwenden, die aussehen wie wir, denken wie wir, beten wie wir.

Aber es geht noch weiter: Menschen ziehen auch in Gegenden, in denen andere leben, die wie sie sind. In den USA bevorzugen Leute, die politisch eher links sind, Viertel, in denen vieles fußläufig erreichbar ist und es viel Kultur gibt. Menschen, die zur politischen Rechten tendieren, schätzen dagegen die weite Natur, weil sie gerne jagen, sie sind an Religion interessiert, aber nicht unbedingt an fremden Kulturen. Das führt mit der Zeit zu einer gewissen Trennung dieser Gruppen.

Die gesellschaftliche Polarisierung, die wir gerade erleben, diese große Entfremdung, basiert also nicht nur auf Blasen in den sozialen Medien, sondern auch in der realen Welt. Ihr Buch handelt davon, wie die tiefen Abgründe, die sich mittlerweile entwickelt haben, überwunden werden können – im Rahmen von Erfahrungen, die irgendwie mit Ernährung zu tun haben. Das ist erhellend und liest sich schön, und es ist vor allem sehr empathisch. Erinnern Sie sich an einen Kandidaten, der Sie besonders berührt hat?

„If I could be you
And you could be me
For just one hour
If we could find a way
To get inside
Each other's minds
If you could see you
Through my eyes
Instead of your ego
I believe you'd be
Surprised to see
That you've been blind
Walk a mile in my shoes before
You abuse, criticise and accuse"

(Joe South: Walk a mile in my shoes)

Mir fällt da ein Herr aus der Erdbeer-Studie ein, den ich auch interessant finde, weil er so einen weiten Weg zurückgelegt hat. Er hat ein großes keltisches Kreuz auf dem Rücken tätowiert, in den USA ein Symbol für White Supremacy, weiße Vorherrschaft. Er hatte anfangs eindeutig wenig übrig für Einwanderer oder allgemein für braunhäutige Menschen.

Es war so, dass ich für das Experiment eine Website mit Informationen zum Thema gebaut und allen Teilnehmenden vorher einen Link geschickt habe. Diese Website bekam eine erstaunliche Rolle in dem Experiment – ich habe das später auch in anderen Versuchen erlebt: Anfangs schaute sie sich niemand richtig an, was ich erwartet hatte. Aber hinterher verbrachten dort viele Leute erstaunlich viel Zeit. Und sie sprachen darüber in den Interviews, die ich nach dem Erntetag mit ihnen führte. Der Herr, von dem ich spreche, der für Einwanderer vorher nichts übrig hatte, hatte sich die Website ausgiebig angesehen und kannte plötzlich allerlei Fakten über die Arbeitsbedingungen von Migranten, zum Beispiel, wie sie von Herbiziden vergiftet werden.

Die Erfahrung hat ihn also grundlegend verändert?
Das würde ich nicht sagen. Wir erwarten zu viel, wenn wir glauben, dass ein Treffen oder eine einzelne Erfahrung jemanden total verändern kann. Es geht um etwas anderes: Wir wissen aus der Metakognition, aus der Erforschung des eigenen Denkens, dass wir, wenn wir uns einer Sache sehr sicher sind, uns darüber nur wenig weiter informieren, schon

gar nicht aus Quellen, die anderer Meinung sind. Doch wenn wir zu zweifeln beginnen, ändert sich das: Wir sind an neuen Informationen stärker interessiert – auch aus anderen Quellen. Ich finde es bemerkenswert, dass schon eine kleine Erfahrung solche Zweifel säen kann. Sagen wir, du hast vorher geglaubt, dass Einwanderer faul sind – und plötzlich merkst du, dass sie hart arbeiten. Das ist der Moment, in dem deine kognitiven Filter schwächer werden und du offen wirst für neue Fakten. Vielleicht sollte unser Ziel nicht sein, Menschen zu verändern, sondern ihnen Erfahrungen zu ermöglichen, die ihren Horizont erweitern.

Heißt das, Erfahrungen führen zu Zweifeln, die zu neuen Fakten führen, die zu mehr Empathie führen, die zu weiteren Fakten führt und in der Folge zu mehr Empathie? So eine Art positives Rad des Karmas?

Ja, genau! In den USA gibt es den Trend, Menschen mit unterschiedlichen Sichtweisen an einen Tisch zu setzen, damit sie sich austauschen können. Das ist sehr erfolgreich. Aber die Frage ist: Was muss passieren, damit die Leute überhaupt bereit sind, sich mit anderen zusammenzusetzen? Das interessiert mich.

Aber das bedeutet doch eigentlich, dass wir, um unsere gesellschaftlichen Probleme zu lösen, nicht eine große Idee brauchen, sondern ganz viele kleine?

Ja. Ich glaube, ganz banale Erfahrungen können helfen, echte soziale Veränderungen zu bewirken. Und wenn ich mir mein Arbeitsumfeld ansehe, die Universität und auch andere Bildungseinrichtungen, denke ich, dass wir dabei helfen können, Orte zu schaffen, an denen sich Menschen wohlfühlen, die unpolitisch sind, und trotzdem Erfahrungen ermöglichen und einen Zugang zu Fakten eröffnen, wie es ihn zum Beispiel über soziale Medien nicht gibt.

Wenn Sie über die Menschen schreiben, die bei Ihren Studien dabei waren, und auch wenn Sie jetzt über sie sprechen, klingt das sehr empathisch. Haben Sie mit den Leuten hinterher noch Kontakt?

Ich glaube nicht an klare Schnitte. Wenn Sie so arbeiten, ist das eine sehr technokratische Herangehensweise: Sie treffen Ihre Subjekte, sammeln Informationen von ihnen und vergessen sie dann – obwohl Sie eine persönliche Beziehung zu ihnen aufgebaut haben. Ich finde es unehrlich, so eine Beziehung zu leugnen, nur weil die Studie beendet ist, bei der sie mitgemacht haben. Das bedeutet nicht, dass ich mich mit den Studienteilnehmenden anfreunde, das gab es in keinem einzigen Fall. Aber wir bleiben uns verbunden. Und wenn ich, sagen wir, in Denver bin, treffe ich mich auch mal mit jemandem auf einen Kaffee.

Viele der Probanden, mit denen Sie zu tun hatten, sind Republikaner oder stehen politisch noch weiter rechts – haben diese Begegnungen auch Sie selbst verändert?

Ich habe das nicht erwähnt, aber früher stand ich politisch ebenfalls weit rechts. Allerdings habe ich mit der Zeit viele Erfahrungen gemacht, die mich verändert haben. In gewisser Weise ist dieses Buch also auch ein Echo meines eigenen Weges. Ich habe seitdem viel erlebt, und so muss ich sagen, dass es mir heute schwerfällt, Menschen grundlegend zu kritisieren. Meine Frau denkt, ich sei verrückt, ich hätte mein Rückgrat verloren. Aber ich möchte wirklich wissen, wie Menschen zu ihren Meinungen und Überzeugungen kommen, selbst wenn es fürchterliche sind.

Das erklärt, warum Sie in dem Buch eine Position zwischen den Polen einnehmen – Sie waren selbst schon in der Situation, in der die Studienteilnehmenden sind. Auf mich, der ich die USA in den vergangenen Jahren nur aus den Medien kenne, wirkt diese vermittelnde Rolle fast exotisch. Ich habe den Eindruck, in Ihrem Land läuft alles auf Konfrontation hinaus, in letzter Zeit sogar zunehmend gewalttätig.

Ja, das ist nicht ganz falsch. Aber ich sage immer zu meinen Studenten, wenn sie darüber frustriert sind, wie zerstritten unser Land ist: Der Grund dafür ist, dass wir wirklich dabei sind, etwas zu verändern. Die Leute sind wütend, weil ihre Sicht auf die Welt und ihre Werte auf dem Spiel stehen. Ich glaube, Veränderung ist gut, aber Veränderung erzeugt auch Spannungen. Erst recht, wenn sie so schnell passiert, dass manche Leute nicht mehr mitkommen.

Die Gewalt ist schrecklich, aber nachvollziehbar?

Da kommen wir zum Buch zurück. Wir können unsere aktuellen Probleme nicht rational lösen, Rationalität bringt uns alleine nicht weiter. Gewalt ist auch eine physische Antwort auf die aktuelle Situation – nur die falsche. Mit «A Decent Meal» versuche ich, bessere physische Antworten zu geben. •

Zurück

getabstract BOOK AWARD Readers' Choice 2022

Retten und verdienen

Das Ende des Shareholder Value könnte der Anfang eines besseren Kapitalismus sein. Eine starke nachhaltige Ökonomie kann viel zur Verbesserung der Welt beitragen – und ist für Unternehmen sogar profitabel.

1970 erklärte der Ökonom Milton Friedman in der «New York Times», dass Unternehmensführer nur auf möglichst große Profite achten müssten – das Wohlergehen der Welt würde sich in der Folge automatisch ergeben. Das, sagen Audrey Selian und David Cooperrider in dem von ihnen herausgegebenen Sammelband, war der Beginn des Shareholder-Kapitalismus, der in die aktuelle Krise führte.

Doch so kann es nicht weitergehen. Klimawandel, soziale Ungerechtigkeit und viele andere Probleme machen revolutionäre Veränderungen nötig, zu denen die Wirtschaft viel beitragen kann – und sollte. Denn damit hilft sie nicht nur der Welt, sondern auch sich selbst: Die sich stetig und schnell verändernde globale Lage erfordert innovative und flexible Mitarbeitende, die lieber in engagierten Firmen arbeiten. Zudem bieten viele nötige Veränderungen, wie etwa die 17 Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung, auch Chancen für neue Geschäftsmodelle. Dabei schadet es nicht, groß zu denken, denn wir brauchen wirklich große Lösungen.

Ein Aufruf, der die Zukunft der Menschheit und ihrer Ökonomie zusammen denkt.

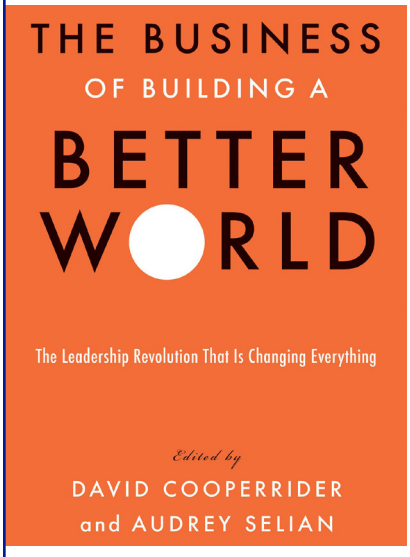
David Cooperrider ist Professor für Soziales Unternehmertum an der Case Western Reserve University in Cleveland.

Audrey Selian leitet die ökologisch und sozial nachhaltige Investment-Firma Artha Impact.

davidcooperrider.com
arthaimpact.com

Die ersten zehn Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung:

1. Armut beenden
2. Ernährung sichern
3. Gesundes Leben für alle
4. Bildung für alle
5. Gleichstellung der Geschlechter
6. Wasser und Sanitärversorgung für alle
7. Nachhaltige und bezahlbare Energie für alle
8. Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle
9. Widerstandsfähige Infrastruktur und nachhaltige Industrialisierung, Innovationen unterstützen
10. Ungleichheit verringern



«The Business of Building a Better World»
David Cooperrider und Audrey Selian
Berrett-Koehler, 2021,
232 Seiten, ca. 36 Euro

Zum Gespräch

Zur Zusammenfassung

Amanda Montell
ist Linguistin und Autorin. Ihr erstes Buch «Wordslut» ist eine feministische Analyse der englischen Sprache. Außerdem betreibt sie den Podcast Sounds Like a Cult.

amandamontell.com

Denken verboten

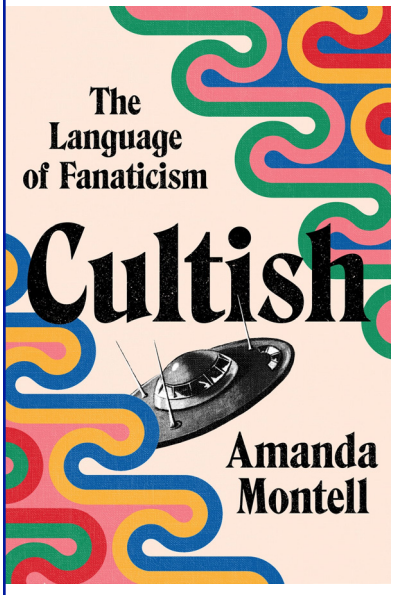
Im modernen Amerika hat sich der Kult von einem Verein für religiöse Extremisten zu einer gängigen Organisationsform entwickelt. In immer mehr Bereichen werden Mitglieder in Anhänger verwandelt.

Die Zeit, in der das Wort Kult gleichbedeutend war mit religiöser Vereinigung, ist in den USA vorbei. Überall sprießen kultähnliche Organisationen, die auf denselben Prinzipien beruhen: feste Rituale und eine Sprache, die eigenes Denken unterbindet und Außenstehende ausschließt.

Ein klassisches Beispiel ist die Sekte Scientology, die bekannt ist für ihren rigiden Jargon und die simple Erklärung für alles, was schiefgeht: Du bist selbst schuld! Ähnlich funktioniert Multi-Level-Marketing: Rekruten für den Verkauf im Pyramidensystem werden mit Slogans auf gnadenlosen Positivismus getrimmt. Gehören sie jedoch zu den 90 Prozent, die nichts verdienen, heißt es: Du hast dich nicht genug bemüht. Auch Fitnessclubs arbeiten zunehmend so. Systematisch und präzise zeigt Amanda Montell, woran Kulte zu erkennen sind. Auf deutsche Bewegungen wie etwa Querdenker oder Impfgegner geht sie nicht ein, aber die Parallelen sind offensichtlich.

Sechs Grundregeln für die Manipulation von Mitgliedern in Kulten (nach Margaret Singer)

1. Lass die Person in Unkenntnis darüber, was vor sich geht und wie sie sich Schritt für Schritt verändert.
2. Kontrolliere die Umgebung und die Umwelt der Person und vor allem ihre Zeit.
3. Erzeuge in der Person gezielt ein Gefühl der Ohnmacht.
4. Stelle ein System von Belohnungen und Strafen auf und sorge für Erfahrungen, die das frühere Verhalten der Person unterdrücken.
5. Stelle ein System von Belohnungen und Strafen auf und sorge für Erfahrungen, mit denen die Person das Glaubenssystem und die Verhaltensnormen der Gruppe verinnerlicht.
6. Entwickle ein in sich geschlossenes logisches System und eine autoritäre Machtstruktur, die kein Feedback zulässt und ohne Zustimmung der Führung nicht geändert werden kann.



«Cultish»
Amanda Montell
Harper Wave, 2021
320 Seiten, ca. 23 Euro

Zur Zusammenfassung

Saul Griffith
ist Erfinder, Unternehmer und Ingenieur. Er hat diverse erfolgreiche Tech-Unternehmen gegründet und leitet zur Zeit Otherlab, einen Entwickler für innovative Technologie. Außerdem ist er Gründer der NGO Rewiring America, deren Ziel die Elektrifizierung der USA ist.

saulgriffith.com

Unter Strom

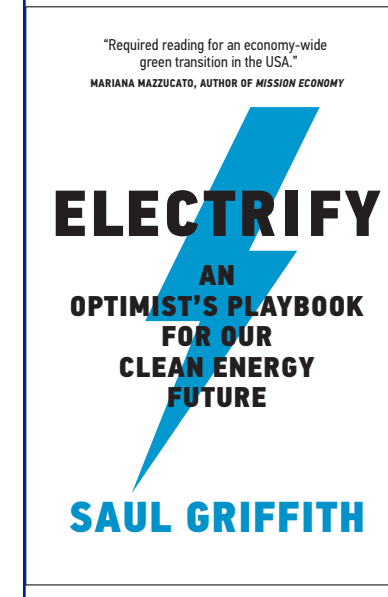
Wie können wir den Klimawandel abschwächen, gleichzeitig unsere Lebensqualität halten und dabei sogar Geld sparen? Mit nachhaltiger Energie und der Elektrifizierung sämtlicher Lebensbereiche.

Der vergangene Sommer hat es nochmal deutlich gezeigt: Der Klimawandel ist real – und er wird nicht erst in ferner Zukunft passieren. Deshalb, schreibt der Ingenieur und Erfinder Saul Griffith, müssen wir jetzt in allen Bereichen auf erneuerbare Energien umsteigen und unsere gesamte Technologie, von Heizungen über Autos bis Flugzeugen, elektrifizieren. Die USA müssen dafür ihre Stromerzeugung verdreifachen, eine neue Infrastruktur für Energie bauen, in der Privathaushalte auch als Erzeuger einbezogen sind, und für all das eine neue Gesetzesgrundlage schaffen. Das klingt anspruchsvoll, aber Griffith sagt: Wenn wir es tun, müssen wir unseren Lebensstil nicht ändern – und sparen trotzdem viel Geld.

Sein Buch geht von der US-Gesellschaft aus, einem der größten Energiefresser des Planeten, die in Sachen erneuerbare Energien noch viel zu tun hat. Doch sein umfassender Ansatz, der von einem radikalen Machbarkeitsdenken getragen wird, ist inspirierend und in vielen Details äußerst lehrreich.

Sechs Schritte auf dem Weg zur nachhaltigen Elektrifizierung, die Sie im Betrieb oder zu Hause sofort umsetzen können:

1. Beziehen Sie Strom aus erneuerbarer Energie.
2. Nutzen Sie Wärmepumpen für Heizung und Heißwasser.
3. Nutzen Sie einen Elektroherd.
4. Steigen Sie auf E-Autos um.
5. Installieren Sie auf dem Dach eine Solaranlage.
6. Besorgen Sie einen Energiespeicher für die Energie, die Ihre Solaranlage liefert.



«Electrify»
Saul Griffith
MIT Press, 2021
288 Seiten, ca. 23 Euro

Zur Zusammenfassung

Jeff Desjardins
ist Gründer und Chefredakteur der Website Visual Capitalist, die seit 2011 in allen für die Wirtschaft relevanten Bereichen Daten sammelt und visualisiert.

visualcapitalist.com

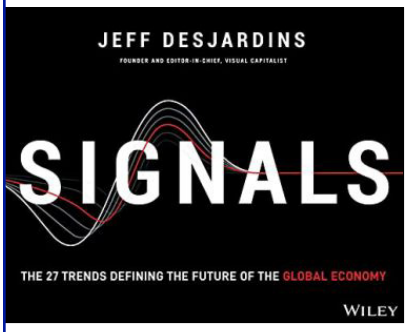
Sehen und verstehen

Die Grafiken von Jeff Desjardins sagen nicht nur mehr als tausend Worte. Auf einen Blick zeigen sie auch die Ausmaße aktueller Entwicklungen und komplexe Zusammenhänge.

1970 lag das weltweite Durchschnittsalter bei 21,5 Jahren, bis 2020 stieg es auf 30,9 Jahre, 2100 wird es wahrscheinlich bei 41,9 Jahren liegen. Parallel dazu steigt die Zahl der Alten weltweit: 2019 waren 703 Millionen Menschen älter als 65, 2050 werden es 1,55 Milliarden Menschen sein.

Das ist eine enorme Entwicklung – und sie steht nicht alleine. Ebenso große Verschiebungen gibt es in vielen gesellschaftlich relevanten Bereichen, von der Landflucht und dem Wachstum der Städte über die Verteilung von Reichtum bis zum Klimawandel. Auf knapp 300 Seiten fasst der Datenvisualisierungsexperte Jeff Desjardins diese und viele andere zentrale globale Entwicklungen zu kompakten, hoch informativen und nicht zuletzt sehr ästhetischen Infografiken zusammen.

Neben den drängendsten Problemen vermeldet er auch einige positive Trends: Die Mittelschicht wächst weltweit, 2018 waren 50 Prozent der Menschen wohlhabend oder sogar reich. Und die technologische Entwicklung wird nicht nur schneller – neue Technologien werden auch schneller akzeptiert. Wer die Weltlage überblicken möchte, aber nur wenig Zeit hat, wird dieses Buch lieben.



«Signals»
Jeff Desjardins
Wiley, 2021
272 Seiten, ca. 26 Euro

Zum Gespräch
Zur Zusammenfassung
Zurück

The Chancellor

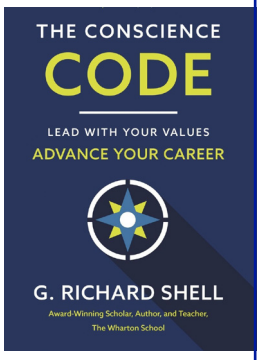
Kati Marton würdigt Angela Merkel: Sie erzählt, wie die Herkunft aus der DDR ihr Weltbild geprägt hat, wie sie sich von einer scheuen Wissenschaftlerin in die langjährige Kanzlerin verwandelte und wie sie mit einer Synthese aus Realpolitik und Humanismus, der sich besonders in ihrer Flüchtlingspolitik zeigte, zu einer Kämpferin für die freie Welt wurde. Eine Biografie – und ein Heldinnendenkmal.

«The Chancellor»
Kati Marton
Simon & Schuster, 2021, 352 Seiten, ca. 31 Euro

Zur Zusammenfassung

Kati Marton ist eine US-Bestseller-Autorin, von der auf Deutsch zwei Bücher erschienen sind: «Die Flucht der Genies» und «Volksfeinde: Der Weg meiner Familie nach Amerika».

americanacademy.de/person/kati-marton
Foto: Billy Bustamante

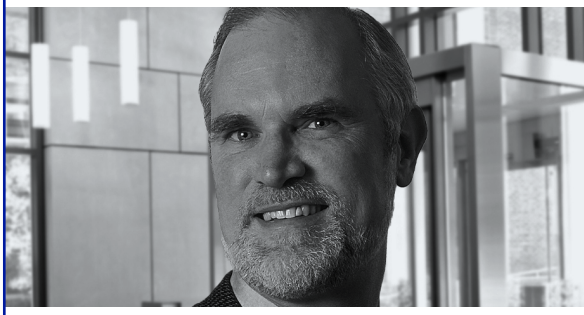


The Conscience Code

In einigen Unternehmen ist es nicht mehr selbstverständlich, ehrlich, integer und legal zu arbeiten. Das schadet den Firmen selbst, aber auch der gesamten Wirtschaft. G. Richard Shell hat als Basis für ethisch einwandfreie Arbeit zehn einfache Regeln aufgestellt, etwa „Folge deinen Werten“ oder „Entscheide zu führen“, die gut praktisch umzusetzen sind. Der gute Wille der Lesenden wird allerdings vorausgesetzt.

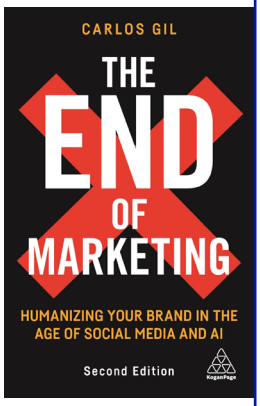
«The Conscience Code»
G. Richard Shell
HarperCollins Leadership, 2021, 272 Seiten, ca. 23 Euro

Zum Gespräch Zur Zusammenfassung



G. Richard Shell ist Professor für Legal Studies und Business Ethics and Management an der Wharton School. Er hat diverse Bücher geschrieben und bietet auf seiner Website einen aufschlussreichen Test an.

grichardshell.com



The End of Marketing

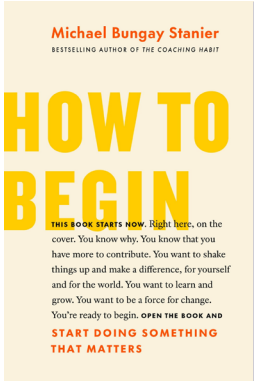
Mit dem Erfolg der sozialen Medien endete die Zeit der Massenverführung. Wer heute sein Publikum erreichen will, braucht echtes Engagement, das jeden Einzelnen betrifft. Wie sich eine Marke so vermenschlichen lässt, dass auch im digitalen Zeitalter stabile Bindungen entstehen, wird mit vielen Beispielen von Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram und Snapchat erzählt. Gute Sammlung für Praktiker.

«The End of Marketing»
Carlos Gil
Kogan Page, 2021, 240 Seiten, ca. 19 Euro

Zur Zusammenfassung

Carlos Gil ist ein Marketing-Spezialist aus Los Angeles, der mit seiner Agentur Gil Media für diverse Kunden aus den Fortune 500 arbeitet.

carlosgil.biz



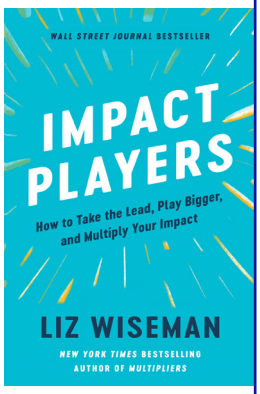
How to Begin

Viele Menschen träumen vom Neuanfang, von wichtigen, interessanten Aufgaben – aber wie gelingt das? Michael Bungay Stanier meint: Setz dir Ziele, die sich aufregend, wichtig und herausfordernd anfühlen. Überprüfe sie mit Feedback und realistischer Selbsteinschätzung. Und dann gehe kleine Schritte – und such dir Unterstützer. Eine kompakte Anleitung.

«How to Begin: Start Doing Something That Matters»
Michael Bungay Stanier
Page Two, 2022, 209 Seiten, ca. 13 Euro

Zum Gespräch | Zur Zusammenfassung

Michael Bungay Stanier hat den Bestseller «The Coaching Habit» geschrieben und gründete in Toronto die Agentur Box of Crayons.
mbs.works



Impact Players

Wie komme ich in meiner Firma voran? Indem ich meinen Vorgesetzten als Impact Player auffalle! Das sind die Leute, die wissen, welche Aufgabe wirklich ansteht, die sich Hilfe holen, wenn sie welche brauchen, führen und Führung wieder abgeben können, sich mit den Anforderungen verändern und Chancen wahrnehmen. Ein Karriereratgeber, der stets nah an der Praxis bleibt.

«Impact Players»
Liz Wiseman
Harper Business, 2021, 336 Seiten, ca. 14 Euro

Zum Gespräch | Zur Zusammenfassung

Liz Wiseman ist eine Beraterin für Führungskräfte, ihre Agentur The Wiseman Group sitzt im Silicon Valley und arbeitet für Konzerne wie Apple, Disney, Meta, Google, Microsoft, Nike und Twitter.
thewisemangroup.com

Zurück

Das sind die Besten!

Alle nominierten Bücher für den getAbstract International Book Award 2022 auf einen Blick.
Und die Zusammenfassungen aller Nominierten können Sie bei getAbstract gratis lesen.

«Fehler Eins»
Eckhard Jann
Vahlen, 2021, 26,90 Euro

«Das Phönix-Prinzip»
Patrick Freudiger
Wiley-VCH, 2021, 24,99 Euro

«Die wundersame Geldvermehrung»
Hans-Werner Sinn
Herder, 2021, 28 Euro

«Hidden Champions»
Hermann Simon
Campus, 2021, 39,95 Euro

«Leben mit Hirn»
Sebastian Purps-Pardigol
Campus, 2021, 22 Euro

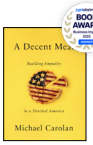
«Online-Teamhacks»
Brigitte Berscheid und Kathrin Strehlau
managerSeminare, 2021, 49,90 Euro

«Persönlichkeit macht Karriere»
Stephanie Schorp
Campus, 2022, 24 Euro

«Projekt Lightspeed»
Özlem Türeci, Uğur Şahin und Joe Miller
Rowohlt, 2021, 22 Euro

«Sinnlos glücklich»
Ingo Hamm
Vahlen, 2021, 26,90 Euro

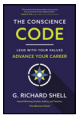
«Und morgen fliege ich auf»
Manuela Muthig
dtv, 2021, 16,90 Euro



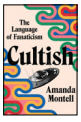
«A Decent Meal»
Michael Carolan
Stanford University Press, 2021, ca. 26 Euro

«The Business of Building a Better World»
David Cooperrider und Audrey Selian
Berrett Koehler, 2021, ca. 36 Euro

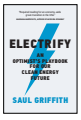
«The Chancellor»
Kati Marton
Simon & Schuster, 2021, ca. 31 Euro



«The Conscience Code»
G. Richard Shell
HarperCollins Leadership, 2021, ca. 23 Euro



«Cultish»
Amanda Montell
Harper Wave, 2021, ca. 23 Euro



«Electrify»
Saul Griffith
MIT Press, 2021, ca. 23 Euro

«The End of Marketing»
Carlos Gil
Kogan Page, 2021, ca. 19 Euro

«How to Begin»
Michael Bungay Stanier
Page Two, 2022, ca. 13 Euro

«Impact Players»
Liz Wiseman
Harper Business, 2021, ca. 14 Euro

«Signals»
Jeff Desjardins
Wiley, 2021, ca. 26 Euro

Zurück

No Abstract!

„For sale: Baby shoes. Never worn.“

(Ernest Hemingway wettete, dass er eine Kurzgeschichte in sechs Worten erzählen kann. Das war sie. Und er gewann.)