

# Was haben Sie sich dabei bloß gedacht?



Markus Czerner: *Ignore the Rules*. Business Village, 2021, 19,95 Euro.



## Worum geht es in Ihrem Buch?

Tagein, tagaus befolgen wir pflichtbewusst ein Regelwerk aus Verhaltensnormen und Vorschriften. Doch sie begrenzen unser Denken und Handeln. Wir müssen wieder anfangen, Regeln zu hinterfragen und sie nicht als unumstößlich hinzunehmen. Neue Möglichkeiten ergeben sich erst, wenn wir Tabus brechen und mutig Grenzen überwinden.

## Was wäre ein guter alternativer Buchtitel?

Cut the Bullshit.

## Warum haben Sie das Buch geschrieben?

Wir befolgen zu viele uns limitierende Regeln und haben in den vergangenen Jahrzehnten aufgehört zu fragen: Muss das so sein? Regelbrecher wie Richard Branson oder Elon Musk machen uns vor, wie es sein kann: anders.

## Wie lange haben Sie an diesem Buch geschrieben/dafür recherchiert?

Die Idee hatte ich im März 2021 und von da an habe ich fünf Monate nur noch an dem Buch gearbeitet. Es war eine sehr intensive, aber auch spannende Zeit, mit zahlreichen langen Nächten.

## Inwiefern unterscheidet sich Ihr Buch von anderen Titeln zum Thema?

Es gibt kaum andere Titel zu dem Thema. Mein Buch fängt bei dem Grundstein der Regeln an. Wo kommen sie her? Warum befolgen wir sie? Welche Psychologie steckt dahinter? Erst dann thematisiere ich den Regelbruch.

## Weshalb sollten Manager gerade Ihr Buch lesen?

Unternehmen brauchen mehr denn je Innovationen und Fortschritt. Gelingen kann das nur durch konsequenten Regelbruch. Erfolgsunternehmen wie Netflix und Apple machen es vor – und ich zeige in meinem Buch auch, was Unternehmen davon lernen können.



MARKUS CZERNER ist ehemaliger Tennisprofi, arbeitete als Athletenmanager und war im Management der Formel 1 tätig. Heute ist er Keynote-Speaker, Autor und Coach zu Themen wie Motivation, Change und mentale Stärke.



Künstliche Intelligenz ist die Schlüsseltechnologie des 21. Jahrhunderts. Sie prägt bereits heute die Arbeitswelt, unabhängig von Branche oder Hierarchieebene – vom Handwerk bis Medizin, vom Topmanagement bis zur Pflegefachkraft. In diesem interdisziplinären Herausgeberband geben 78 Experten aus Praxis und Forschung Ein- und Ausblicke bezüglich des Einflusses von KI im Jahr 2030 und zeigen, wie sich Unternehmen darauf vorbereiten können. Inka Knappertsbusch, Kai Gondlach (Hrsg.): *Arbeitswelt und KI 2030*. Springer Gabler 2021, 84,99 Euro.



Wie lässt sich die wachsende Datenflut mit künstlicher Intelligenz für fundierte Entscheidungen in HR nutzbar machen? Welche KI-komplementären Mitarbeiterprofile sichern Zukunftsfähigkeit? Wie verändert sich mit KI die Führungskultur? Dieser Leitfaden zeigt, wie Personalerinnen und Führungskräfte auch ohne IT-Vorwissen durch datenbasierte und KI-gestützte Personalarbeit die Unternehmenstransformation aktiv begleiten können. Verena Fink: *Künstliche Intelligenz in der Personalarbeit*. Schäffer-Poeschel 2021, 44,99 Euro.

HAUFE.

Jetzt HR-  
Digitalisierung  
starten



[haufe.de/hr-digitalisierung](https://haufe.de/hr-digitalisierung)

# JE DIGITALER, DESTO GLÜCKLICHER.

Erhöhen Sie mit digitalen HR-Prozessen die Transparenz und steigern Sie somit die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter:innen.

# So lassen sich Werte trainieren



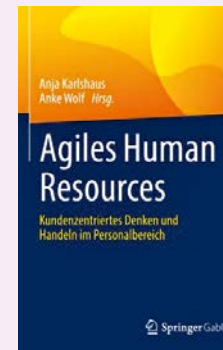
Die Professoren John Erpenbeck und Werner Sauter forschen und lehren seit über drei Jahrzehnten zu dem Thema „Kompetenzen“. Sie haben zahlreiche Publikationen dazu veröffentlicht – unter anderem die Bücher „Kompetenztraining“ und „Kompetenzmessung“. Nun schlagen sie mit dem aktuellen Buch „Wertetraining“ einen neuen Weg ein – weg vom reinen Kompetenztraining. Warum? Sie haben einen „fundamentalen Widerspruch“ entdeckt, schreiben sie im Vorwort: Man könne „niemals von der Fülle vorhandener, großartiger Mitarbeiterkompetenzen auf die

Kompetenz des Unternehmens schließen. Sie kann trotz bester Mitarbeiterkompetenzen höchst mittelmäßig sein“, erklären sie. Unternehmen müssten die Kompetenzen der Mitarbeitenden bündeln und ihnen eine Richtung geben. So lässt sich dieser Widerspruch aufheben. Die Professoren fordern also zunächst eine gezielte Wertedefinition in den Unternehmen. Und diese Werte müssten dann nicht nur gepredigt, sondern auch trainiert werden, damit die Menschen sie zu Leitlinien ihres eigenen Handelns machen. Die Frage, ob sich Werte überhaupt trainieren lassen, beantworten sie mit einem klaren „Ja“ und geben im Anschluss im Buch eine hoch praxisrelevante Anleitung, mit welchen Methoden sich welche Werte erfassen und erfolgreich trainieren lassen. Dafür stellen sie die wichtigsten Methoden im Einzelnen vor – darunter WOL, Kanban und Erlebnislernen genauso wie Coaching und Mentoring sowie unterstützende Übungen wie Serious Games und Nudging. Im Anschluss erläutern sie 16 Schlüsselwerte und ordnen konkret die passenden Trainingsmethoden zu. *Wertetraining: Praxis, Coaching, Übung und Bildung für die gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten*, John Erpenbeck, Werner Sauter, Schäffer-Poeschl, 2022, 49,95 Euro.



Mitarbeiterkontrollen gibt es in vielfältiger Form. Das können Zutrittssysteme sein, Ortungssysteme für Firmenfahrzeuge, Videoüberwachungssysteme, betriebliche Regelungen zur Taschenkontrolle aber auch betriebliche Kommunikationsmittel sind oftmals mit Funktionalitäten ausgestattet, mit denen sich nutzerbezogene Daten sammeln lassen. Arbeitgeber, Beschäftigte und Betriebsräte sind bei diesem Thema vor dem Hintergrund des Beschäftigtendatenschutzes mit schwierigen

Rechtsfragen konfrontiert. Die Neuauflage des Buchs zeigt anschaulich, wo die Herausforderungen liegen, und bietet durch zahlreiche Praxishilfen rechtssichere Lösungen. Zahlreiche Muster für Betriebsvereinbarungen und datenschutzrechtliche Einwilligungserklärungen machen das Buch zur wertvollen Hilfe für die betriebliche Praxis. *Philipp Byers: Mitarbeiterkontrollen*, C. H. Beck, 2. Auflage 2022. 59 Euro.



In diesem Herausgeberband werden wissenschaftlich fundierte und praxisorientierte Erkenntnisse zur Ausgestaltung eines agilen Personalbereichs gesammelt.

Die mitwirkenden Autorinnen und Autoren beschreiben dabei aus verschiedenen Perspektiven Agilität in der HR-Funktion und verdeutlichen anhand konkreter Fragestellungen und Umsetzungsbeispielen, wie eine agile Personalarbeit aussehen kann. Dabei kommen nicht nur Personalexperten und -expertinnen zu Wort, sondern, ganz im agilen Sinne, auch interne Kundenbereiche der Personalabteilung, die ihre Anforderungen an HR klar beschreiben.

*Anja Karlhaus, Anke Wolf (Hrsg.): Agiles Human Resources. Springer Gabler 2022, 49,99 Euro.*



Die Titelstrecke von Personalmagazin 3/2022 hat gezeigt: Der Vertrieb durchläuft derzeit eine gewaltige Transformation, die einige Herausforderungen

für die Arbeitsorganisation und neue Kompetenzanforderungen mit sich bringt. Dabei muss HR unterstützen. Um eine tiefere Praxiskennntnis der Vertriebsstrukturen zu erlangen, bietet sich „Das Vertriebskompendium“ als Quelle an. Das Herausgeberwerk stellt Wissen und Erfahrungen von mehr als 70 Vertriebsexpertinnen und -experten dar. Der Transformation ist ein eigenes Kapitel mit zahlreichen Beiträgen gewidmet, genauso wie den Personal- und Führungsfragen. *Das Vertriebskompendium*, Markus Milz und Frank Gebert (Hrsg.), Haufe, 2021, 79,95 Euro.