# Glaubenssätze

in traditionell geführten Unternehmen

INTRINSIFY
Beratung | Akademie

1. Menschen leisten mehr, wenn man ihnen mehr Geld zahlt.
2. Die meisten unserer Mitarbeiter wollen keine Verantwortung übernehmen.
3. Die zur Wertschöpfung nötigen Tätigkeiten sind verursachungsgerecht ihren Quellen zurechenbar.
4. Die Zukunft ist planbar.
5. Wirtschaftlichkeit ist gleich Effizienz.
6. Das Top-Management muss das Unternehmen vollständig steuern können.
7. Wenn keine formale Hierarchie existiert, macht jeder Mitarbeiter was er will.
8. Alle Bestandteile der Wertschöpfung können in einem Prozesshandbuch erfasst werden.
9. Regelmäßige Reportings stellen die Steuerbarkeit der Organisation sicher.
10. Wenn wir Aufgaben und Verantwortlichkeiten klar regeln, entstehen kaum Missverständnisse und Reibungen in den Prozessen.
11. Wenn sich jeder an die Regeln und Pläne hält, sind wir erfolgreich.
12. Die Einzelleistung eines Mitarbeiters ist messbar. Die Summe dieser Einzelleistungen ergibt die Gesamtleistung des Unternehmens.
13. Unterschiedliche Funktionsbereiche voneinander abzuteilen, ist die wirtschaftlichste Organisationsweise.
14. Je mehr Meetings wir machen, desto mehr lässt sich klären.
15. Je effizienter wir die Meetings gestalten, desto wahrscheinlicher ist es, dass das Meeting-Elend ein Ende findet.
16. Wenn wir Mitarbeitern Annehmlichkeiten (frisches Obst, Tischkicker, Teamevents, Sabbatical-Programme, etc.) anbieten, sind sie mir ihrer Arbeit zufriedener und leisten mehr.
17. Wir haben gegenüber unseren Mitarbeitern eine Fürsorgepflicht.
18. Wir können die Motivation der Mitarbeiter für ihre Arbeit erhöhen, indem wir ihnen Belohnungen in Aussicht stellen.
19. Mit standardisierten Prozessen können wir geeignete Talente für unsere Firma identifizieren.
20. Wenn wir Innovation wollen, müssen wir sie institutionalisieren (Innovationsabteilung) und/oder einen Prozess befolgen (z.B. Design Thinking).
21. Unsere Mitarbeiter können mit den meisten betriebswirtschaftlichen Kennzahlen des Unternehmens nichts anfangen.
22. Es reicht Offenheit (z.B. in Form einer Open Door Policy) zu verkünden, um ihre Vorzüge zu ernten.
23. Wer in seiner Arbeitszeit Beiträge für das Intranet schreibt oder diese kommentiert, ist nicht ausgelastet.


© intrinsify GmbH

24. Ein guter Mitarbeiter ändert seine Meinung nicht, sondern legt sich einmal fest und steht dann zu seinem Wort.
25. Mitarbeiter lassen sich und müssen durch eine ausgeklügelte Dramaturgie „ins Boot geholt werden".
26. Die Unternehmenskultur ist mittels Fragebögen analysierbar.
27. Aller Unsicherheiten müssen geklärt sein, bevor man mit der Arbeit beginnt, sonst sind wir zum Scheitern verurteilt.
28. Unser Fachwissen ist unser größter USP.
29. Wir müssen ein Produkt vollständig entwickeln, bevor wir Kunden damit konfrontieren.
30. Je weiter oben man in der Hierarchie steht, desto wertvoller ist man für das Unternehmen.
31. Nur wer viel arbeitet, arbeitet gut.
32. Mitarbeiter haben Defizite und müssen entwickelt werden.
33. Menschen können ihre Werte willentlich ändern.
34. Nur was man messen kann hat einen Wert.
35. Wir sind in der Lage, die Nützlichkeit einer Idee zur Lösung eines neuen Problems mit einer Diskussion vollständig zu bewerten.
36. Vorgesetzte können Ideen zur Lösung neuer Probleme besser bewerten als Mitarbeiter.
37. Wir können unsere eigenen Probleme lösen, wenn wir das kopieren, was andere Unternehmen machen.
38. Eine gute Planung ist die halbe Miete.
39. Die Bewerbungsunterlagen eignen sich, um schon mal die schlechtesten Kandidaten herauszufiltern.
40. Jeder Bereich muss gleichermaßen sparen, damit wir profitabler werden.
41. Einzelne Mitarbeiter sollten im Arbeitsprozess an jeder Stelle ersetzbar sein.
42. Menschen sind nicht vertrauenswürdig und müssen kontrolliert werden.
43. Wir können unsere Kultur zielgerichtet verändern.
44. Respekt verdienen alle, die sich bei uns hochgearbeitet haben. Je höher sie stehen, desto mehr Respekt sollte ihnen entgegengebracht werden.
45. Mitarbeiter missbrauchen Freiräume, wenn man sie ihnen gibt.
46. Wenn ich mein Wissen teile, dann ist das zu meinem Nachteil.
47. Die richtigen Kenn- und Planzahlen führen zum Erfolg.
48. Wenn ich mein Wissen teile, dann ist das zu meinem Nachteil.
49. Konflikte und Spannungen stehen dem Unternehmenserfolg im Weg.
50. Wir sollten dem Kunden jeden Wunsch erfüllen.


© intrinsify GmbH