

# Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung .....	11
<b>Achtung! Sie betreten nun einen utopischen Raum .....</b>	<b>13</b>
<b>E-Mail an Raphael Hythlodeus über die Fertigstellung des Manuskripts .....</b>	<b>14</b>
<b>Teil I .....</b>	<b>15</b>
<b>Eine kurze Geschichte von Stärkande und seinen Gründerinnen .....</b>	<b>17</b>
<b>Die Geschäftsfelder von Stärkande .....</b>	<b>21</b>
Software for HR .....	22
Office Design .....	23
Organizational Consulting .....	24
CoCreate – Onlinecoaching .....	27
<b>Teil II .....</b>	<b>29</b>
<b>Axiom Nr. 1: New Work dient Stärkande – nicht Stärkande New Work .....</b>	<b>31</b>
<b>Axiom Nr. 2: Stärkande ist ein lebendiges System und keine Maschine .....</b>	<b>32</b>
<b>Axiom Nr. 3: Psychologisches Empowerment als Ziel von New Work .....</b>	<b>35</b>
Dimension 1: Selbstbestimmung .....	37
Dimension 2: Bedeutsamkeit .....	37
Dimension 3: Einfluss .....	38
Dimension 4: Kompetenz .....	38
<b>Axiom Nr. 4: Gutes Leben statt guter Arbeit .....</b>	<b>41</b>
<b>Axiom Nr. 5: Stärkande als gute Gemeinschaft .....</b>	<b>43</b>

<b>Axiom Nr. 6: New Time – Sinnhafte Aufteilung von Arbeitszeit</b> .....	46
New Time = 60/20/10/10 + 1 .....	47
<b>Axiom Nr. 7: Konsequente digitale Arbeitsorganisation mit Rolemapp, Skillmapp, Teamorg und der künstlichen Intelligenz Thufir</b> .....	51
<b>Axiom Nr. 8: Die magischen 150 – Kommunikation und Kooperation in Phylen</b> .....	56
<b>Axiom Nr. 9: Die Organe des lebendigen Systems: eine holokratische Hierarchie oder eine hierarchische Holokratie? Stärkande arbeitet mit einer Holohier</b> .....	58
Die Phylen, Phylarchinnen und Kreise .....	60
Die Supporterinnen .....	62
Der Council einer Phyle .....	63
Die Kindertagesstätte einer Phyle .....	64
Die Boule und die Archona .....	65
Der wissenschaftliche Beirat .....	72
Die generelle Support-Crew .....	72
<b>Axiom Nr. 10: Der Betriebsrat als agiler Kreis, der die Stärkanderinnen vor sich selbst schützt</b> .....	74
<b>Axiom Nr. 11: Das Wachsen in Positionen bei Stärkande: Vorschlag statt Wahl sowie Struktur statt Bauchgefühl</b> .....	80
<b>Axiom Nr. 12: Leadership on demand – zweckmäßiger statt zwanghafter Einsatz von Führung</b> .....	84
<b>Axiom Nr. 13: Empowering leadership als Qualitätsversprechen der Führung bei Stärkande</b> .....	87
<b>Axiom Nr. 14: Das Mitarbeitendenleitbild bei Stärkande</b> .....	91
<b>Axiom Nr. 15: New Pay – Bezahlung auf Augenhöhe</b> .....	93
Quelle 1: Gewinnbeteiligung .....	93
Quelle 2: Aktienausgabe .....	94

Quelle 3: Innovations-Award .....	95
Quelle 4: Zuschläge für Positionen .....	98
<b>Axiom Nr. 16: Eine New-Work-Kultur ist wichtiger als jede Struktur .....</b>	<b>99</b>
Kultur für Psychological ownership und bürgerschaftliches Engagement .....	100
Kultur für Innovation und kontinuierliche Erneuerung .....	102
Kultur für psychologisches Empowerment .....	104
Werte, die mit der Arbeit von Stärkande unvereinbar sind: Defensivität, Aggressivität und Diskriminierung (DEAD-Werte) .....	105
<b>Axiom Nr. 17: Meilensteine haben die Römer aufgestellt – Stärkande arbeitet in Schleifen .....</b>	<b>110</b>
<b>Axiom Nr. 18: Open Book Empowerment – radikale Öffnung der »Bücher« .....</b>	<b>115</b>
<b>Axiom Nr. 19: Stärkanderinnen gehen auf Jagd – regelmäßige Durchführung von Bureaucracy Bustern .....</b>	<b>118</b>
<b>Axiom Nr. 20: Geregelte Freiheit – Homeoffice plus, das für alle bei Stärkande gut ist .....</b>	<b>122</b>
<b>Axiom Nr. 21: Räumliche Gestaltung – Stärkande ist ein guter Gastgeber für seine Mitarbeitenden .....</b>	<b>127</b>
Haltung 1: Räume sollen das psychologische Empowerment der Mitarbeitenden fördern .....	127
Haltung 2: Ein guter Gastgeber sein .....	129
Haltung 3: Alle Stärkanderinnen finden den Ort, den sie für ihre Arbeitsbedürfnisse benötigen .....	130
<b>Axiom Nr. 22: Kein Team-Meeting ohne Sinn .....</b>	<b>133</b>
Regel I: Kein Meeting ohne Sinn .....	134
Regel II: Raus bei Sinnlosigkeit .....	134
Regel III: Meetings dauern 30 Minuten – Wer mehr möchte, muss begründen und bitten .....	135
Regel IV: Es darf vertreten werden .....	135

Regel V: Jeder beherrscht Moderationsfähigkeiten .....	136
Regel VI: Je höher der Status, desto später die Meinung .....	136
<b>Zusammenfassung: Einsatz der künstlichen Intelligenz Thufir bei Stärkande .....</b>	<b>140</b>
<b>Teil III .....</b>	<b>145</b>
<b>E-Mail-Antwort von Raphael Hythlodeus an Carsten Schermuly .....</b>	<b>146</b>
<b>Achtung! Sie verlassen nun den utopischen Raum .....</b>	<b>147</b>
<b>Epilog: Ein Humanist des späten Mittelalters als Vorbild für eine New-Work-Utopie des 21. Jahrhunderts .....</b>	<b>149</b>
New Work kann mehr .....	152
Endlich tiefgehende Digitalisierung in den Personalprozessen .....	153
Mehr Diversität .....	153
Glossar .....	157
Anmerkungen .....	161
Literatur .....	165