
Inhaltsverzeichnis

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

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

Quelle 3: Innovations-Award	95
Quelle 4: Zuschläge für Positionen	98
Axiom Nr. 16: Eine New-Work-Kultur ist wichtiger als jede Struktur	99
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
Axiom Nr. 17: Meilensteine haben die Römer aufgestellt – Stärkande arbeitet in Schleifen	110
Axiom Nr. 18: Open Book Empowerment – radikale Öffnung der »Bücher«	115
Axiom Nr. 19: Stärkanderinnen gehen auf Jagd – regelmäßige Durchführung von Bureaucracy Bustern	118
Axiom Nr. 20: Geregelte Freiheit – Homeoffice plus, das für alle bei Stärkande gut ist	122
Axiom Nr. 21: Räumliche Gestaltung – Stärkande ist ein guter Gastgeber für seine Mitarbeitenden	127
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
Axiom Nr. 22: Kein Team-Meeting ohne Sinn	133
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
Zusammenfassung: Einsatz der künstlichen Intelligenz Thufir bei Stärkande	140
Teil III	145
E-Mail-Antwort von Raphael Hythlodeus an Carsten Schermuly	146
Achtung! Sie verlassen nun den utopischen Raum	147
Epilog: Ein Humanist des späten Mittelalters als Vorbild für eine New-Work-Utopie des 21. Jahrhunderts	149
New Work kann mehr	152
Endlich tiefgehende Digitalisierung in den Personalprozessen	153
Mehr Diversität	153
Glossar	157
Anmerkungen	161
Literatur	165