

1	Einführung	1
2	Industrie 1.0 bis 3.0	7
2.1	Kennzeichen der Industrien 1.0 bis 3.0	10
2.2	Einfluss auf die Organisationstheorien	11
2.2.1	Organisationstheorien der Industrie 1.0	11
2.2.2	Organisationstheorien der Industrie 2.0	12
2.2.3	Organisationstheorien der Industrie 3.0	17
2.3	Einfluss auf die Führungstheorien	23
2.3.1	Führungstheorien der Industrie 1.0	23
2.3.2	Führungstheorien der Industrie 2.0	24
2.3.3	Führungstheorien der Industrie 3.0	26
	Literatur	36
3	Industrie 4.0 – Situation D.U.M.P.F.	39
3.1	Industrie 4.0 im engeren Sinne – Begriff und Vision	42
3.1.1	Kennzeichen der Industrie 4.0	42
3.1.2	Zentrale Denkweisen der Industrie 4.0	44
3.2	Industrie 4.0 im weiteren Sinne – Situation D.U.M.P.F.	46
3.2.1	D = Dynamisierung	48
3.2.2	U = Unternehmerische Ambidextrie	53
3.2.3	M = Mehrdeutigkeit	56
3.2.4	P = Prosumentenschaft	59
3.2.5	F = Führungstransformation	62
3.3	Einfluss der Situation D.U.M.P.F. auf die Organisation	69
3.3.1	Von der Hierarchie zur Vernetzung	71
3.3.2	Von der Loyalität zur Attraktivität	72
3.3.3	Auflösung der physischen Unternehmung	77

3.4 Einfluss der Situation D.U.M.P.F. auf unternehmerisches Handeln	77
3.5 Einfluss der Situation D.U.M.P.F. auf Führung & Mitarbeiter	78
3.5.1 Führung 4.0	79
3.5.2 Kompetenzprofile im Wandel	85
Literatur	105
4 K.L.A.R.-Prinzip	111
4.1 Krise	115
4.1.1 Traumatische Krise	115
4.1.2 Entscheidungskrise	117
4.1.3 Krise durch Muße	118
4.2 Lernen	120
4.2.1 Lernprozess	122
4.3 Anwendung	130
4.4 Routine	130
Literatur	131
5 Vier Rollen von Führung	135
5.1 Rolle 1 – Innovator	140
5.1.1 Gründe für die Rolle Innovator	140
5.1.2 Voraussetzungen für die Rollenerfüllung	141
5.1.3 Hilfreiche Instrumente	142
5.2 Rolle 2 – Vernetzer	153
5.2.1 Gründe für die Rolle Vernetzer	153
5.2.2 Voraussetzungen für die Rollenerfüllung	155
5.2.2 Hilfreiche Instrumente	158
5.3 Rolle 3 – Sinnstifter & Motivator	169
5.3.1 Gründe für die Rolle Sinnstifter & Motivator	169
5.3.2 Voraussetzungen für die Rollenerfüllung	171
5.3.3 Hilfreiche Instrumente	177
5.4 Rolle 4 – Entwickler & Begleiter	181
5.4.1 Gründe für die Rolle Entwickler & Begleiter	181
5.4.2 Voraussetzungen für die Rollenerfüllung	182
5.4.3 Hilfreiche Instrumente	184
Literatur	195
6 Potenzial der Muße	201
6.1 Globalpotenziale der Muße im Unternehmenskontext	204
6.1.1 Verbesserung der Offenheit	204
6.1.2 Entdeckung von Neuem	211

6.1.3	Stärkung von Freimut – Haltung, die durch strukturellen Optimismus gekennzeichnet ist	211
6.2	Potenzial der Muße für die vier Rollen von Führung	215
6.2.1	Potenzial für die Rolle Innovator	215
6.2.2	Potenzial für die Rolle Vernetzer	217
6.2.3	Potenzial für die Rolle Sinnstifter & Motivator	219
6.2.4	Potenzial für die Rolle Entwickler & Begleiter	220
6.3	Potenzial der Muße im Kontext des K.L.A.R.-Prinzips	221
6.4	Potenzial der Muße für die Zukunftskompetenzen	222
	Literatur	224
7	Empirische Überprüfung der theoretisch bestimmten Potenziale der Muße	227
7.1	Bildanalysen	231
7.1.1	Joseph Beuys, Tafelbild I – Gegensätzlichkeit von scholé und ascholía? Oder: Die Spaltung der Lebenseinheit	232
7.1.2	Anselm Kiefer, Johannis-Nacht – Die zerstörerische Kraft des zweiten Weltkriegs und Möglichkeiten der Krisenbewältigung	255
7.2	Interviewanalysen	278
7.2.1	Interviewanalyse I	280
7.2.2	Interviewanalyse II	326
	Literatur	352
8	Schlussbetrachtung und Handlungsempfehlungen	355
8.1	Zentrale Herausforderungen – Situation D.U.M.P.F.	358
8.2	Kompetenzen und Führungsrollen im Wandel	360
8.2.1	Zukunftskompetenzen	360
8.2.2	Zukünftige Führungsrollen	364
8.3	Potenzial der Muße	365
8.4	Handlungsempfehlungen	367
8.4.1	Führungskraft	367
8.4.2	Mitarbeiter	368
8.4.3	Organisation	368
	Literatur	369