

Inhaltsverzeichnis

Vorwort: Warum die New-Work-Utopia einen teuflischen Zwilling braucht	13
Teil I: Die Wurzeln	23
1 Eine kleine Geschichte des Unternehmens Kaltenburg: Kämpfe und Siege in Pirmasens	25
2 Die vier Geschäftsbereiche von Kaltenburg	29
2.1 Autositzbezüge und Innenausstattung von Kraftfahrzeugen	29
2.2 Autohäuser	30
2.3 Tankstellen	31
2.4 Software für Tankstellen, Autohäuser und Autos	33
Teil II: Die Gegenwart	37
3 Axiom Nr. 1: Kaltenburg schnurrt wie eine gut geölte Maschine	39
4 Axiom Nr. 2: Die Maschine muss regelmäßig in die Inspektion	43
5 Axiom Nr. 3: Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser	49
6 Axiom Nr. 4: Das Organisationssystem bei Kaltenburg – jeder versteckt sich in seiner Box	53
7 Axiom Nr. 5: Zwischen laissez faire und autoritär, doch ohne Teilhabe – Führung bei den Kaltenburgern	67
8 Axiom Nr. 6: Die Kaltenburger spielen Theater – nur manche kennen ihre Rolle nicht	73

9	Axiom Nr. 7: Die DEAD-Werte – Defensivität, Aggressivität und Diskriminierung	83
10	Axiom Nr. 8: Bei der Auswahl und Beförderung des Personals sind alle Führungskräfte Bundestrainer	91
Teil III: Die Zukunft – New Work		95
11	Wie New Work zu den Kaltenburgern kam	97
12	New Work ist das, was gerade passt	103
13	Wir werden flacher – das Hierarchie-Harakiri	105
14	Vertrauensarbeitszeit für unbezahlte Überstunden – der Stundenstinkefinger	109
15	Seit an Seit sitzen wir im Großraumbüro – die Bürobeleidigung	113
16	Zu Hause ist es auch schön – hohles Homeoffice	119
17	Wir sind agil – wir sprinten noch schneller als bisher	123
18	New Work ist natürlich auch Digitalisierung – Piter, die KI, die alles wissen will	131
Teil IV: Was Unternehmen tun können, um beim Thema »New Work« weniger zu scheitern		139
19	E-Mail an das Mitglied der Geschäftsführung Karl-Heinz Kuhr von Prof. Dr. Carsten C. Schermuly	141
20	Experteneinschätzung zum Fall Kaltenburg für Herrn Kuhr	143
20.1	Es gibt mehrere Wege zu New Work und keiner führt sicher zum Erfolg: New Work aus der Zukunft denken	143
20.2	New Work braucht Sinn und Evidenz	149

20.3	New Work braucht Diagnostik und Dialog	152
20.4	New Work braucht New Worker*innen und Verantwortungsübernahme	164
20.5	New Work braucht Haltung und gute Kommunikation	169
20.6	New Work braucht Führung und einen anständigen Umgang mit Führungskräften	175
20.7	New Work braucht vorbereitete Mitarbeitende	185
20.8	New Work braucht eine geregelte Freiheit	189
20.9	New Work braucht Vertrauen	195
20.10	New Work braucht eine passende Kultur, um wachsen zu können	198
20.11	Fazit	202
 21	 E-Mailantwort von Karl-Heinz Kuhr an Prof. Dr. Carsten Schermuly	 205
	Literatur	207
	Danksagung	212
	Stichwortverzeichnis	213