

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Der Weg in die Furchtlosigkeit	1
1.2	Zusammenfassung der 5-Phasen-Systematik: Vom entwickelten ICH zu einem entwickelten Unternehmen	6
2	Phase 1: Selbstwahrnehmung – Wer oder was ist dieses „ICH“ eigentlich?	11
2.1	Auf dem Weg: Vom Ich zur Organisation	12
2.2	Selbst – Bewusst – Sein	17
2.3	Schritt für Schritt zum entwickelten Ich	18
2.4	Kopf in den Sand oder direkt die Atmung einstellen?	23
2.4.1	Archaische Instinkte	23
2.4.2	Trauma? Ich doch nicht!	25
2.5	Der Weg zum ICH: Zen und Meditation in Kraft und Stille	31
2.6	Zwei zentrale Einsichten des Zen	35
2.6.1	Alles ist Eins und untrennbar verbunden	35
2.6.2	Es gibt keine objektive Wahrheit, alles ist leer	36
2.7	Achtsamkeit im Alltag als Unternehmer und Führungskraft	37
2.7.1	Was ist Achtsamkeit?	37
2.7.2	Wirkung von Achtsamkeit im Alltag	38
2.7.3	Zen, ganz praktisch: Der Atem	40
	Literatur	44
3	Phase 2: Selbstführung – Der Raum zwischen Reiz und Reaktion	45
3.1	Führung in Zeiten der Veränderung fängt bei Selbstführung an	46
3.2	Emotionen und Gefühle unterscheiden können	47
3.3	Was ist Stress?	49
3.4	Hier bin ich nun: Was treibt mich an, was macht mich aus?	53
3.4.1	Motive	53
3.4.2	Werte	55

3.5	Glaubenssätze: Zuckerbrot und Peitsche!	59
3.5.1	Innere Antreiber	59
3.5.2	Glauben ist nicht Wissen!	61
3.5.3	Das Gefängnis erkennen und verlassen	63
3.6	Transaktionsanalyse: Sprich nicht mit mir, als wäre ich 6 Jahre alt!	66
3.7	Loslassen – woran halte ich mich dann aber fest?	71
	Literatur.	76
4	Phase 3: Führung gegenüber anderen	77
4.1	Ich führe. Will ich das wirklich?	77
4.2	Gute Führung, schlechte Führung: Wissen umsetzen Erfahrungen machen	79
4.3	Neue Ansprüche, andere Führung	82
4.4	Bewusstsein als erfolgskritischer Faktor für die Führung	84
4.4.1	Entwicklung von Bewusstsein	84
4.4.2	Echter Kontakt: Das tiefe Geheimnis menschlicher Führung	85
4.4.2.1	Mitgefühl und Empathie öffnen	86
4.4.2.2	Resonanz auslösen	87
4.4.2.3	Resilienz aufbauen	88
4.4.3	Schlechte Führung, gute Führung – situative Führung	89
4.5	Kommunikation: Lassen Sie uns reden!	90
4.5.1	Die Falle: Muster des Egos	90
4.5.2	Die Chance: Gewaltfreie Kommunikation	93
4.5.3	Führung benötigt Zeit und Raum	95
4.6	Exkurs: Was sagt die Wissenschaft über die Wirkung von Meditation für Führungskräfte?	99
4.6.1	Körperliche Effekte	99
4.6.2	Wissenschaftlicher Nachweis der Effekte von Meditation	100
	Literatur.	103
5	Phase 4: Team-Führung und Team-Entwicklung	105
5.1	Das Team als Einheit	105
5.1.1	Die innere Ausrichtung der Führungskraft als Voraussetzung	105
5.1.2	Anlässe für gezielte Teamentwicklung	107
5.1.3	Ein Team muss ein Team sein, um ein Team werden zu können	107
5.2	Die Geheimnisse guter Zusammenarbeit in einem Team	109
5.2.1	Identifikation/Sinn	112
5.2.2	Vertrauen/Ganzheit	114
5.2.3	Strukturen	117
5.3	Teamentwicklung	118
5.3.1	Teamentwicklung als kontinuierlicher Austausch	118
5.3.2	Selbstorganisierte Teams	120

5.4	Lasst das Krachen beginnen! Konfliktmanagement in Teams	126
5.4.1	Konflikt-Ebenen	126
5.4.2	Die Kommunikation als Quelle für (Nicht-)Konflikte	128
5.4.3	Menschliche Konflikt-Typen	130
5.4.4	Konfliktarten	132
5.4.5	Was ist gut an einem Konflikt?	134
5.4.6	Ein Konflikt bedeutet Veränderung	136
5.4.7	Konflikt und Meditation	137
5.5	Vom starken Ich zum starken Wir – mit Bewusstsein	138
	Literatur	141
6	Phase 5: Organisations- und Kulturentwicklung	143
6.1	Was ist das „richtige“ System, was ist „Kultur“?	143
6.2	Der neue Kultur-Geist	149
6.2.1	Der neue Geist kann einsam werden	149
6.2.2	Ich-Entwicklung der Menschen in der Organisation: Quelle und Begrenzung für Veränderung	152
6.2.2.1	Die Stufen der Ich-Entwicklung	152
6.2.2.2	Ich-Entwicklung in der Organisation: Chance und Begrenzung	155
6.3	Begeisternde Strategie-Entwicklung auf Basis von Sinn	160
6.3.1	Der eigene „Purpose“	160
6.3.2	Entwicklung des eigenen „Purpose“	162
6.4	Zen und Achtsamkeit: Hilfreiche Unterstützung für agiles Arbeiten	167
6.4.1	Was ist Agilität?	167
6.4.2	Unterstützung des Agilitäts-Mindsets	170
6.4.2.1	Menschen und ihre Interaktionen sind wichtiger als Prozesse und Werkzeuge	170
6.4.2.2	Funktionierende Software ist wichtiger als detaillierte Dokumentation	172
6.4.2.3	Die laufende Zusammenarbeit mit dem Kunden ist wichtiger als ursprünglich formulierte, theoretische Detailvereinbarungen	174
6.4.2.4	Flexibles Eingehen auf neue Erkenntnisse und Veränderungen ist wichtiger als das starre Festhalten an einem Plan	175
6.4.3	Gleichzeitig agil und hierarchisch?	176
6.5	Fazit: Die Kulturveränderung wirklich passieren lassen	183
	Literatur	190
	Weiterführende Literaturhinweise	193