

Inhalt

Das Tao-Projekt	13
Warum es das Tao-Projekt gibt	13
Woher kommt diese Kraft?	14
BWL und Tao	18
Warum das Tao-Projekt wichtig sein könnte	20
Was sind die drei Kräfte der Tao-Energie?	22
Die Kraft des Werdens	22
Die Kraft der Liebe	23
Die Kraft des Nicht-Tuns (Wu-wei)	25
Die fünf zentralen Management-Kriterien des Tao-Projektes	27
Der Aufbau des Tao-Projektes	30
Das Konzept des Tao-Projektes	30
Die Bücher des Tao-Projektes	31
Das Tao erfahren und erleben	32
Prolog	
Eine Einführung	35
Liebe ist mehr als nur Liebe	36
Liebe ist effizient und rentabel . . . besonders in der Wirtschaft	46
Wertewandel	
Der Weg zu Ethik und Liebe	67
Auf dem Weg zum Supra-Bewußtsein	67
Vom Individualismus zum kreativen Altruismus	69
Das Supra-Bewußtsein als Instrument der Transformation	71
Wir entwickeln uns zum besten aller Wertssysteme	73

Die persönliche Transformation . . . Weg zum kreativen	
Altruismus	76
Die Globalisierung des Bewußtseins	78

Teil 1

Der Einfluß des New Age Das Management entdeckt die Selbstorganisation

83

1987 war das Durchbruchsjahr des New Age in Deutschland	83
Die neuen Inhalte einer anderen Weltsicht	85
Die Wirtschaft schaltet um auf Flexibilität und nutzt deshalb die neue Philosophie der Selbst-Organisation .	99
Die Betriebswirtschaftslehre entfernt sich langsam von der alten Rationalität	103
Die New-Age-Philosophie beruht auf Selbst-Organisation	105
Auch der Wertewandel forciert die Zuwendung zum New-Age-Management	107
Wachsende Turbulenz macht Transformation im Sinne der New-Age-Bewegung nötig	109
Die vier neuen Zielsetzungen und New Age	112
Das Gesetz der Metaphysik der Kommunikation	115
Abschied vom alten Feldherren-Postulat	119
New Age beeinflusst die Zukunft der Fabrik: Neue Team-Techniken kommen	122
Der Mensch im Mittelpunkt . . . nun wird's ernst! . . .	124

Teil 2

Abkehr vom Kader Produktivität trennt sich von der Disziplinierung

129

Selbstentfaltung contra Disziplin	129
Die Selbstwerte beginnen Regie zu führen	130
Vom Kader-Zwang zum Sinn-Glauben	133
Neu: Die Jugend beeinflusst die Älteren	136
Der Trend zum alternativen Engagement	144
Das Bild vom idealen Manager ist im Wandel	147
New-Age-Manager werden kommen	149

Die Neuformulierung von Erfolg und	
Karriere beginnt	152
Der Trend zum ganzheitlichen Management	155
Abkehr vom Kader-Modell . . . hin zu neuen	
Organisationsformen	159
Vom Kader-Prinzip zum Koalitions-Modell	162
Perspektiven für einen neuen Führungsstil . . . Zurück	
zum Vorbild	170
Das Kader-System: Quelle für Leistungs-Zerfall,	
Neurose und Streß	179
Wandel der Ansprüche an Arbeit und	
Aufgaben-Identifizierung	180
Die Qualität des Chefs: Deutschland als Schlußlicht	185
Das Kader-Modell ändert sich, weil sich die	
Paradigmen ändern	189
Die Transformations-Jugend wächst heran	192
New Age und Jugendwerte: Die neue Quelle für ein	
besseres Führungsprinzip in den 90er Jahren	195
Die Essentials der Jugendkultur	198
Praktiziertes perfektes New-Age-Business	208

Teil 3

Helles Management

Die Spiritualität zieht ins Business ein	233
Die Praxis des spirituellen Managements ist da	233
Das spirituelle Ethos der BCCI-Bank	236
Die zentrale Aufgabe des Managements:	
Leute zur Entfaltung führen	262
Eine neue Stufe der Evolution des Managements	265
Arbeit und Leben werden eins . . . das totale	
Aufgehen	270
Das humane Management der Schläpfer AG	274
Der finanzielle Erfolg von Benetton	280
Der neue Trend zur personalen und großen Intuition	283
Für den Mitmenschen leben . . . am Gewinn beweist es	
sich	286
Das helle Management und die Intuition	291
Die große Zukunfts-Intuition . . . sie schafft die	
Visionen	294
Die Praxis der Psychologik	301

Das Handwerkszeug für das helle Management: Der Kontext	303
--	-----

Teil 4

Der Innere Friede	
Das Beispiel Marketing	307

Vier Mega-Trends prägen das kommende Marketing	308
Der Weg zu mehr Wettbewerbs-Kraft	309
Zwei Faktoren bestimmen den Konkurrenz-Vorteil	314
Sieben Thesen zum Innovations-Management	317
Das Konkurrenz-Management braucht das Mentale Management	318
Der Weg zu mehr Sozial-Energie	320
Abkehr von noch mehr Planungs-Rationalität	327
Das Kader-System des deutschen Managements vereitelt den Inneren Frieden	331
Die Zuwendung zur Leidenschaft: Das Mentale wird entdeckt	333
Zurück zur Offensive durch Verzicht auf Manipulation	340
Zur Psychologie der Überlegenheit im Markt	345
Abkehr von der Rivalität . . . zugunsten von mehr Pro- duktivität	347
Die kreative Elite ist frei von Konkurrenz-Rivalität	348
Der Innere Friede fördert die Team-Kreativität	349
Der Trend zu den autonomen Gruppen	353
Hin zu einem Management der Menschlichkeit	354

Teil 5

Die Entmachtung der Macht	365
Die Erosion der Macht	365
Drei Thesen zur neuen Manager-Macht	367
Die ersten Personal-Berater bestätigen: Die klassischen Manager wandern langsam ins Out	375
Das elektronisch gestützte Management im Jahr 2000	384
Die Entmachtung der alten Macht durch eine neue Intelligenz	389
Die Angst der Manager vor dem Monitoring	397

Teil 6	Partizipatives Management	
	Abkehr von der autoritären Führung	405
	Abkehr von zuviel Hierarchie	406
	Der Kampf beginnt:	
	Bürokratie contra Team-Autonomie	408
	Die langsame Durchsetzung des Kollegial-Prinzips	409
	Die Entdeckung, daß Arbeit Spaß machen darf	411
	Das Inner-Management wird kommen	413
	Die Quality Circles könnten den Durchbruch bringen	416
	Die Manager sind die Blockierer	420
	Wie sieht die Zukunft aus?	423
	Wie man Partizipation und Menschlichkeit kultivieren kann	426
	Es beginnt: Die Verbindung von Quality Circles und Kreativität	429
	Das Ende des Paternalismus ist da	431
	Leidenschaftliches Arbeiten braucht mehr Emotion	432
	Die neue Definition von Autorität	434
	Der Abbau der Hierarchie verlangt, das Machtproblem zu lösen	437
	Spaß bei der Arbeit ergibt eine bessere Arbeits-Produktivität	439
Ausblick	Auf dem Weg zur Cultured Corporation	443
Anhang	Literaturverzeichnis	451
	Personen- und Sachregister	453