

Vorwort	11
Einleitung	13
Kapitel 1. Die Situation	15
1. <i>Die Qualität des Denkens</i>	15
a) Sprachgebundenes Denken	17
b) Die Chance des kreativen Ungehorsams	18
c) Produktives Denken gegen Routine	19
d) Aktivität rational verantworten	22
2. <i>Am Anfang war der emotionale Konsens</i>	26
a) Die Krise der sozialen Verwiesenheit	27
b) Gemeinschaft durch gemeinsames Unverständnis	29
c) Gegen die kollektive Rationalität	30
d) Enttäuschung unabgesprochener Erwartungen	31
3. <i>Das Sicherheitsdebakel der Prognosen</i>	33
a) Von der Nostalgie in die Illusion	35
b) Der Sieg der Zukunft über die Vorbereitung	36
c) Wahrheit und Wahrnehmung	37
d) Unsicherheit garantiert Spekulation	38
4. <i>Keine Zeit für Konfrontationen</i>	39
a) Menschliche Störgrößen in der Sachlösungszeit	40
b) Die Zinsen der Verdrängung	42
c) Gewissensfrage: Zeitnutzung oder Zeitverbrauch	43
d) Unbequeme Therapien bei Zeitneurosen	44
5. <i>Konflikt als ständige Aufgabenstellung</i>	46
a) Konfliktfähigkeit als Lebensnachweis	48
b) Das Angriffsrecht der Realität	49
c) Konstruktive und destruktive Konflikte	50
d) Isolationsangst bestimmt die Konfliktqualität	51

6. Antrieb durch »Haben« oder »Sein«	53
a) Besessen vom Besitz	54
b) Konsumsolidarität als Kontaktangebot	55
c) Erkennungsindikatoren für »Sein«- und »Haben«-Menschen	56
d) Rationalität bedeutet ein Minimum an Verbrauch	58
Kapitel 2. Das System	59
1. Soziale Systeme haben Interessen und Ziele	59
a) Das Ganze ist mehr als die Summe der Teile	60
b) Systemstabilität ist Bürgerpflicht	61
c) Verstärkung gefahrlosen Wachstums	63
d) Systemische Interessenvertretung und Zielkontrolle	65
2. Verzögerungsfaktoren bestimmen das Unternehmen	66
a) Unterschiedliche Welten begründen Abhängigkeiten	67
b) Störgröße Mensch in der Systemkybernetik	69
c) Unternehmensleitung als emotionaler Antrieb	70
d) Macht und Ohnmacht der Information	72
3. Preußische Güterabwägung in der Institution	73
a) Eigeninitiative bedroht das System	74
b) Die »Tugenden« der Mitarbeiter und Familienmitglieder	75
c) Personales Leben als unbekannte Größe	77
d) Bequemlichkeit als Systemverehrung	78
4. Gegen den aktuellen Faschismus	79
a) Die Macht der wahren Sätze	80
b) Unmenschlichkeit zu höherem Zweck	81
c) Indikatoren zur Erkennung faschistischer Systeme	82
d) Zwischen Fanatismus und Fatalismus	83
5. Die Todeslust des Systemagenten	85
a) Das Glück des reduzierten Lebens	86
b) Partnerschaft ohne Worte	87
c) Rituale sichern Beziehungen	89
d) Vorurteile als sichere Orientierung	90
6. Ethik und Führungsaufbau im System	92
a) Problemlösung an der Führungsspitze	94
b) Leistungen eines geeigneten Führungssystems	96
c) Hierarchieabhängigkeit des Führens	97
d) Die Notwendigkeit der Moderation	99

Kapitel 3. Die Person	101
1. <i>Das biophile Menschenbild und die Logik</i>	101
a) Lebensbejahung und Lebensverneinung	102
b) Wer weiß, nimmt wahr	104
c) Die Standortbestimmung in der Mitwelt	106
d) Vom Sinn des Lebens	107
2. <i>Macht und Würde im Menschenbild</i>	109
a) Andere Menschen sozial disponibel machen	110
b) Machtpraktiken im Unternehmen	112
c) Zwei Sätze von Immanuel Kant	114
d) Würde in der Partnerschaft	115
3. <i>Der konstruktive Sieg über die Moral</i>	116
a) Gewissensnöte durch das Ideal-Ich	117
b) Stanley Milgram und die Gewissensarten	119
c) Moral als Einbettung in die Fremdbestimmung	120
d) Der Sieg der Sittlichkeit	122
4. <i>Führungskräfte sind Persönlichkeiten</i>	123
a) Vom Individuum über die Person zur Persönlichkeit	124
b) Eigenbild - Fremdbild - Vorbild	126
c) Die Einsamkeit des Führens	128
d) Beliebtheits- und Unbeliebtheitsmerkmale	129
5. <i>Interaktionsverantwortung und Selbstbestimmung</i>	130
a) Das Gegenteil von »gut« ist gutgemeint	132
b) Leben aus zweiter Hand	133
c) Folgerungen aus dem Interaktionsparadigma	135
d) Grundregeln in der Kommunikation	137
6. <i>Sozialer Reichtum gegen Phantombildung</i>	138
a) Menschen werden, wie wir sie behandeln	139
b) Sozialer, intellektueller und psychischer Mord	140
c) Über die Ohnmacht des Opfers	142
d) Checkliste: »Bin ich ein Phantombildhauer?«	143
Kapitel 4. Die Technik	145
1. <i>Geeignete EDV und bewertete Simulation</i>	145
a) Weniger Sicherheit durch mehr Information	147
b) Computer stützen Orientierung, nicht Verantwortung	148
c) PC-Kompetenz statt PC-Performanz	149
d) Aufgaben der Managementsoftware	152

2. <i>Angstreduktion durch Denkfähigkeit</i>	154
a) Monokausalität und Multikausalität	155
b) Angst und fehlende Information	157
c) Entscheidung unter Unsicherheit	158
d) Die Zeit zur Meditation	160
3. <i>Dialektisches Denken und ethische Betroffenheit</i>	161
a) Ohne Logik überwiegend emotionale Entlastung	163
b) Die Lust am Syllogismus	164
c) Gabeln, Fahnen und Arborisieren	175
d) Biophile Manager sind diskursfähig	182
4. <i>Dynamik in der Selbstmotivation</i>	184
a) Schuldgefühle durch Fehler	186
b) Die Endgültigkeit des Versäumten	187
c) Am Anfang war die Idee	188
d) Motivation durch folgerichtiges Denken	189
5. <i>Bewältigungskreativität statt Rechtfertigungsdenken</i>	190
a) Belastungen erhöhen Erfolgserfahrungen	192
b) Über die Erkennbarkeit der Intelligenz	194
c) Arbeitseinstellung und Arbeitsverhalten	195
d) Regelkreis des positiven Denkens	197
6. <i>Die integrierten Führungsinstrumente</i>	198
a) Grundmodell: Prinzipien, Instrumente, Aufgaben	200
b) Die ständig kontrollierte Integration	201
c) Konditionierungen sichern Leitbildtreue	205
d) Die Moderation der Führungssysteme	207

Kapitel 5. Die Kompetenz und die Performanz 209

1. <i>Unternehmensphilosophie und Personalpolitik</i>	209
a) Die Qualität des allgemeinen Bewußtseins	210
b) Die Wirkung der Werte auf die Interaktion	212
c) Interaktionsbeeinflussung im Unternehmen	214
d) Personalauswahl und Personalentwicklung	219
2. <i>Führungsbildung mit System</i>	221
a) Die Definition der Unternehmenswerte	222
b) Das Recht auf Standortbestimmung	224
c) Einheitliche Akzeptanz der Beurteilungskriterien	225
d) Die Aufgaben der Bildungspolitik	227

3. <i>Die Ethikfähigkeit des Managers</i>	230
a) Betroffenheit setzt Prinzipien voraus	231
b) Emotionale Entlastung oder rationale Verantwortung	232
c) Die Redlichkeit in der Erkenntnis	235
d) Das Biophiliepostulat als Orientierung	236
4. <i>Orientierung in Lernzielen und Verhaltenskontrollen</i>	238
a) Kompetenzerwerb über Lernziele	239
b) Die Zielkategorien für das Arbeitsverhalten	240
c) Kritikgespräche bei Verhaltensdefiziten	243
d) Zielbildung und Betriebsklima	245
5. <i>Die Messung der sozialen Kompetenz</i>	248
a) Bildungszielkontrolle und Führungssystematik	249
b) Indikatoren für die Kommunikations- und Konfliktfähigkeit	251
c) Die Aktivierung der sittlichen Potenz	252
d) Die soziale Qualität der Wahrheit als Maßstab	253
6. <i>Konfliktfähigkeit statt Konfliktvermeidung</i>	254
a) Über die Notwendigkeit der Wertschätzung	258
b) Leben bedeutet Personalität	261
c) Führen heißt Konditionieren	269
d) Unternehmen heißt Denken	273
Nachwort	276
Literaturverzeichnis	277
Glossar	279
Personen- und Sachregister	285