

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1. Einleitung	9
2. Leistungen und Vorteile des Unterbewusstseins	13
2.1. „Intuition“ und Gewohnheiten erleichtern den Alltag	17
2.2. Das Unterbewusstsein ist ein „Wächter“	19
2.3. „Kreativität“ ist das permanente Umkombinieren von Wissenselementen im Hintergrund	24
3. Gefahren des Unterbewusstseins	29
3.1. Die Intuition kennt nicht die Zukunft und das Neue	31
3.2. „Schamgefühle“ sind Fesseln, die uns an vorgegebene Regeln und Tabus binden	35
4. Die „Rigidität“ in den Blick genommen	41
4.1. Rigidität betrügt uns mit einer illusionären Sicherheit	41
4.2. Gibt es eine positive Seite der Rigidität?	48
4.3. Merkmale rigider Persönlichkeiten	53
5. Was Unternehmen für Rigidität anfällig macht	59
5.1. Der Beginn ist Zweckoptimismus und parteiische Wahrnehmung	60
5.2. Werden Emotionen ausgegrenzt, bereiten Unternehmen der Rigidität Vorschub	62
5.3. Die Führungsfunktion schafft Anfälligkeit	69
5.4. Rigidität ist ansteckend und ein rigides Unternehmen kaum noch heilbar	77
5.6. Sonderformen der Rigidität: „Innere Kündigung“ & „Burn-out“	86
6. Was im Unternehmen Erneuerungsfähigkeit ermöglicht und verstärkt	93
6.1. Identifikation mit den Arbeitszielen ermöglichen	93
6.2. Methodisch für Infragestellung, Umdenken und Kreativität sorgen	96

6.3. Dauerstress und folglich „Burn-out“ verhindern	97
6.4. Überprüfung der Kommunikation durch „Feedback“	99
6.5. Eine Empfehlung: 10 Regeln zur Nutzung des „Nichtwissens“	101
7. Wie Einzelne Rigidität vermeiden und Offenheit bewahren	105
7.1. Das eigene Denken auf Offenheit programmieren	106
7.2. Fragen und Kreativtechniken nutzen	114
7.3. Kluger Umgang mit rigidem Gesprächspartnern	120
7.4. Verantwortung für das eigene Selbstwertgefühl übernehmen	128
8. Erkenntnismethoden für die Selbstnutzung und für Teams	133
8.1. Sich Übersicht verschaffen	135
8.2. Mit der Wunderfrage zur Lösungsidee	136
8.3. Die Entscheidungsprüfung	137
8.4. Das Bewertungssystem wechseln	139
8.5. Debatte im „Inneren Team“	141
8.6. Die „Blinde-Fleck-Analyse“	143
8.7. „Der Blick in den Abgrund“ – Plan B	144
8.8. Die Polaritätserweiterung	146
8.9. Die Ambivalenz-Stärkung	147
9. Wie Unternehmen Rigidität vermeiden und Offenheit bewahren	149
9.1. Die aktuelle Situation kritisch reflektieren	151
9.2. Das Denken auf Visionen und Fernziele ausrichten	157
9.3. Eine „Lernkultur“ ohne Angst vor Fehlern und Peinlichkeiten schaffen	164
9.4. Die Personalentwicklung zur Chefsache machen	168
9.5. Ein Vorschlag: Beginnen Sie mit dem Ausbilden von Moderatoren	174
10. Ausblick	177
Über den Autor	181
Literaturverzeichnis	182
Index	187