

# Inhalt

<b>1 Kick-Off: Ziel, Beteiligte, Inhalt und Ablauf . . . . .</b>	<b>1</b>
<b>2 Workstream ‚Der Mensch‘: Erkenntnisse der Neurowissenschaften . . . . .</b>	<b>11</b>
2.1 Veränderung . . . . .	23
2.2 Belohnung . . . . .	28
2.3 Begeisterung . . . . .	32
2.4 Emotionale Intelligenz . . . . .	35
2.5 Identität . . . . .	43
2.6 Lernen und Erfahrung . . . . .	46
2.7 Soziale Normen . . . . .	50
2.8 Erwartungen . . . . .	53
2.9 Bedeutung für das holistische Projektmanagement . . . . .	57
<b>3 Workstream ‚Das System‘: Systemtheorie und Konstruktivismus im Projektmanagement . . . . .</b>	<b>59</b>
3.1 Kultur . . . . .	72
3.2 Bewertung und Komplexität . . . . .	76
3.3 Kooperation . . . . .	80
3.4 Ordnungswandel durch Selbstorganisation . . . . .	85
3.5 Systemkompetentes Handeln . . . . .	91
3.6 Organisation . . . . .	95
3.7 Bedeutung für das holistische Projektmanagement . . . . .	100
<b>4 Workstream ‚Kommunikation, Veränderung und Lernen‘ . . . . .</b>	<b>103</b>
4.1 Wahrnehmung . . . . .	112
4.2 Sprache . . . . .	115
4.3 Glaubenssätze . . . . .	121
4.4 Lernen . . . . .	124
4.5 Neurologische Ebenen . . . . .	126
4.6 Ankern . . . . .	129
4.7 Modeling . . . . .	130
4.8 Bedeutung für das holistische Projektmanagement . . . . .	131
<b>5 Go Live: Interventionen des holistischen Projektmanagements . . . . .</b>	<b>135</b>
5.1 Strategiearbeit . . . . .	137
5.1.1 Zielaufgabe: Wie kommen wir zum Ziel? . . . . .	137

5.1.2	Kreativität: Walt-Disney-Modell . . . . .	138
5.1.3	Entscheidungen treffen: Das Tetralemma . . . . .	142
5.1.4	Lösungen kreieren – Iterative Teamarbeit. . . . .	144
5.2	Zusammenarbeit . . . . .	146
5.2.1	Teamidentitätsprozess nach Schmidt-Tanger . . . . .	146
5.2.2	Konflikte (mit Anderen) lösen . . . . .	149
5.2.3	Wer sind wir? – die Wertehierarchie im Projektteam . . . . .	151
5.2.4	Feedback – Rückkopplung ins System . . . . .	152
5.3	Potentialentwicklung . . . . .	154
5.3.1	Reframing: Kreativität statt Konflikt . . . . .	154
5.3.2	Team Changing Ressource nach Schmidt-Tanger . . . . .	156
5.3.3	Timeline – Die ‚Geschichte‘ des Projektes nutzen . . . . .	158
5.3.4	Ankern – Team-Ressourcen aktivieren . . . . .	160
5.3.5	Modeling – Lernen von den Besten . . . . .	161
5.4	Meeting & Moderation . . . . .	163
5.4.1	Das Meta-Modell der Sprache . . . . .	164
5.4.2	Metaprogramme . . . . .	165
5.4.3	Fragearten . . . . .	166
5.4.4	Priming . . . . .	167
5.4.5	Positionswechsel. . . . .	169
<b>6</b>	<b>Das System ‚Sommermärchen‘: Ein Interview mit Thomas Fricke, ehemaliges Mitglied des Organisationskomitees der FIFA WM 2006 . . . . .</b>	<b>171</b>
<b>7</b>	<b>Review . . . . .</b>	<b>181</b>
	<b>Über die Autorin . . . . .</b>	<b>183</b>
	<b>Literatur . . . . .</b>	<b>185</b>