

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einführung</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Das Buch Einordnen</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Die Akteure Kennen Lernen</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Als Berater Seinen Schwerpunkt Finden</b>	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>Organisationsbegriff Hinterfragen</b>	<b>15</b>
<b>6</b>	<b>Organisationen als Prozesse Denken</b>	<b>21</b>
<b>7</b>	<b>Wertschätzende Haltung Zum Kunden Entwickeln</b>	<b>27</b>
<b>8</b>	<b>Eine Präsentation für Uns Entwerfen</b>	<b>29</b>
<b>9</b>	<b>Sich als Person Vorstellen</b>	<b>31</b>
<b>10</b>	<b>Neue Kunden Erreichen</b>	<b>33</b>
<b>11</b>	<b>Mit Kunden in Den Persönlichen Kontakt Kommen</b>	<b>35</b>
<b>12</b>	<b>Eine Arbeitsprobe Liefern</b>	<b>37</b>
<b>13</b>	<b>Mit Spannungsfeldern Im System Umgehen</b>	<b>39</b>

<b>14</b>	<b>Unsere Rolle und Arbeitsweise Beschreiben</b>	<b>43</b>
<b>15</b>	<b>Über Begriffe verständigen</b>	<b>47</b>
<b>16</b>	<b>Eigene Erfahrungen, Einstellungen und Filter hinterfragen</b>	<b>51</b>
<b>17</b>	<b>Über Probleme und Lösungen verständigen</b>	<b>55</b>
<b>18</b>	<b>Standort und Zielbild bestimmen</b>	<b>59</b>
<b>19</b>	<b>Handlungsansätze und Themen identifizieren</b>	<b>63</b>
<b>20</b>	<b>Herausforderungen verstehen</b>	<b>67</b>
<b>21</b>	<b>Angebot und Auftrag entwickeln</b>	<b>71</b>
<b>22</b>	<b>Mit unklaren Auftragslagen umgehen</b>	<b>75</b>
<b>23</b>	<b>Das Beratungssystem skizzieren</b>	<b>79</b>
<b>24</b>	<b>Zusammenarbeitskultur im Change aufbauen</b>	<b>83</b>
<b>25</b>	<b>Das Change-Projekt ordnen</b>	<b>87</b>
<b>26</b>	<b>Im Change mit agilen Prinzipien arbeiten</b>	<b>93</b>
<b>27</b>	<b>Vorgehensmodelle unterscheiden</b>	<b>97</b>
<b>28</b>	<b>80 %-Lösungen in Frage stellen</b>	<b>101</b>
<b>29</b>	<b>Das Change-Forum in den Mittelpunkt stellen</b>	<b>103</b>
<b>30</b>	<b>In der Prozessgestaltung auf Co-Kreation setzen</b>	<b>107</b>
<b>31</b>	<b>In den VUCA- und BANI-Welten wandeln</b>	<b>113</b>
<b>32</b>	<b>Auf Kommunikation setzen</b>	<b>117</b>
<b>33</b>	<b>Mit der Angst vor Kommunikation umgehen</b>	<b>121</b>
<b>34</b>	<b>Fragen vor Antworten formulieren</b>	<b>125</b>
<b>35</b>	<b>Komplexität entmystifizieren</b>	<b>129</b>
<b>36</b>	<b>Verständnis über den Change teilen</b>	<b>133</b>

<b>37</b>	<b>Zwischen Welten kommunizieren</b>	<b>137</b>
<b>38</b>	<b>Mit Widerstand umgehen</b>	<b>141</b>
<b>39</b>	<b>In der Kommunikation verhalten</b>	<b>145</b>
<b>40</b>	<b>Ziele für die Meetings vereinbaren</b>	<b>149</b>
<b>41</b>	<b>Einen Meeting-Kalender einführen</b>	<b>153</b>
<b>42</b>	<b>Auf die Situationen setzen</b>	<b>155</b>
<b>43</b>	<b>Mit Raum einen Unterschied machen</b>	<b>163</b>
<b>44</b>	<b>Interne Coaching-Potenziale aufbauen</b>	<b>167</b>
<b>45</b>	<b>Sofort beginnen und ins Tun kommen</b>	<b>171</b>
<b>46</b>	<b>Annahmen treffen</b>	<b>175</b>
<b>47</b>	<b>Die Gruppe in Bewegung bringen</b>	<b>179</b>
<b>48</b>	<b>Change Experience schaffen</b>	<b>183</b>
<b>49</b>	<b>Prozess in Roadmap übersetzen</b>	<b>185</b>
<b>50</b>	<b>Den Prozess im Walkthrough absichern</b>	<b>191</b>
<b>51</b>	<b>Mit Kick-offs starten</b>	<b>193</b>
<b>52</b>	<b>Auf Führung verständigen</b>	<b>197</b>
<b>53</b>	<b>Passenden Führungsansatz für den Wandel finden</b>	<b>203</b>
<b>54</b>	<b>Führungsaufgaben im Change verteilen</b>	<b>207</b>
<b>55</b>	<b>Rollen im Change-Projekt wahrnehmen</b>	<b>211</b>
<b>56</b>	<b>Aufgaben umreißen</b>	<b>215</b>
<b>57</b>	<b>Über Zeit verständigen</b>	<b>219</b>
<b>58</b>	<b>Die künftige Organisation sofort üben</b>	<b>223</b>
<b>59</b>	<b>Anders denken</b>	<b>227</b>
<b>60</b>	<b>Nachhaltig entwickeln</b>	<b>233</b>

<b>61</b>	<b>Die Fragekultur im Change entwickeln</b>	<b>237</b>
<b>62</b>	<b>Effektive Arbeitsweise üben</b>	<b>243</b>
<b>63</b>	<b>Regelmäßige Lernschleifen ziehen</b>	<b>247</b>
<b>64</b>	<b>Unverzüglich intervenieren</b>	<b>251</b>
<b>65</b>	<b>Den Change durchhalten</b>	<b>257</b>
<b>66</b>	<b>Ausstieg/Ausklang</b>	<b>261</b>
<b>67</b>	<b>Dank an die Protagonisten</b>	<b>265</b>