

# INHALT

<b>I. Vorwort</b>	<b>10</b>
I.I Über die Autorinnen	10
I.II Hinweis zur Sprache	11
I.III So ist das Buch aufgebaut	12
I.IV Wie kam es zu diesem Buchprojekt?	14
I.V Die Kraft der Demut: innere Haltung im Teamcoaching	17
I.VI Was hat es mit den Tieren auf sich?	19
<b>1. Die Seegurke und die Superkraft Einfachheit</b>	<b>21</b>
1.1 Was heißt „einfach“ für Teams?	22
1.1.1 Einfache Sprache	22
1.1.2 Effizienz und Produktivität	23
1.2 Methoden und Tools für Einfachheit	25
1.2.1 Das agile Prinzip der kleinen Schritte	25
1.2.2 Minimal Viable Product (MVP)	26
1.2.3 Wandernde Aufgabenpakete	26
1.2.4 Kleine Teams	27
1.2.5 Reviews	27
1.2.6 Lean Methodology	28
1.2.7 Maximizing work not done	29
1.2.8 Not-to-do-Liste	30
<b>2. Das Chamäleon und die Superkraft Diplomatie</b>	<b>35</b>
2.1 Warum ist die Diplomatie eine Team-Superpower?	36
2.1.1 Welche Chamäleon-Eigenschaften brauchen Team-Diplomaten?	37
2.2 Wie agieren Team-Coaches diplomatisch?	38

<b>2.3</b>	<b>Wie agieren diplomatische Teams?</b>	<b>40</b>
<b>2.4</b>	<b>Methoden und Tools für Diplomatie</b>	<b>42</b>
2.4.1	Retrospektive zum Thema Diplomatie	42
2.4.2	Kommunikationstrainings und Rollenspiele	43
2.4.3	Teamübungen für Perspektivenwechsel	44
<b>3. Die Hummel und die Superkraft Inspiration &amp; Innovation</b>		<b>49</b>
<b>3.1</b>	<b>Methoden und Tools für Inspiration &amp; Innovation</b>	<b>50</b>
3.1.1	Design Thinking	50
3.1.2	TRIZ – die Theorie der erfinderischen Problemlösung	52
3.1.3	Systematic Inventive Thinking und agileSIT	53
3.1.4	Die Kreativitätsmethode Crazy 8	54
3.1.5	SCAMPER	54
<b>3.2</b>	<b>Kreative Innovationsprozesse anstoßen</b>	<b>56</b>
3.2.1	Liberating Structures	57
3.2.2	Arbeiten mit „Open Space“	57
3.2.3	Entwicklung und Know-how stärken	60
3.2.4	Förderung der Risikobereitschaft im Team	61
<b>4. Der Esel und die Superkraft Beharrlichkeit</b>		<b>67</b>
<b>4.1</b>	<b>Warum ist Beharrlichkeit eine Superkraft für Teams?</b>	<b>68</b>
<b>4.2</b>	<b>Methoden und Tools für Beharrlichkeit</b>	<b>69</b>
4.2.1	Regelmeetings	69
4.2.2	Retrospektive	71
<b>5. Die Kaiserpinguine und die Superkraft Zusammenhalt</b>		<b>77</b>
<b>5.1</b>	<b>Wie können Coaches zum Zusammenhalt beitragen?</b>	<b>79</b>
5.1.1	Was genau fördert die Teamleistung?	80

<b>5.1.2</b>	<b>Vertrauen als Basis – Kommunikation als Werkzeug</b>	<b>81</b>
<b>5.1.3</b>	<b>Wohlfühlfaktor Humor</b>	<b>82</b>
<b>5.2</b>	<b>Methoden und Tools für Zusammenhalt</b>	<b>82</b>
<b>5.2.1</b>	<b>Das Eis brechen ...</b>	<b>82</b>
<b>5.2.2</b>	<b>Der Team-Canvas</b>	<b>84</b>
<b>5.2.3</b>	<b>Positive Emotionen im Team fördern</b>	<b>86</b>
<b>5.2.4</b>	<b>Negative Emotionen aufarbeiten</b>	<b>88</b>
<b>5.2.5</b>	<b>Retrospektive zum Thema Teamdynamik</b>	<b>89</b>
<b>5.2.6</b>	<b>Widerstand gegen die Arbeit am Teamzusammenhalt</b>	<b>90</b>
<b>5.3</b>	<b>Teamzufriedenheit messen</b>	<b>90</b>
<b>5.3.1</b>	<b>Der Teamradar</b>	<b>91</b>
<b>5.3.2</b>	<b>Blick von außen: externe Interventionen</b>	<b>93</b>
<b>6. Die Ameise und die Superkraft Resilienz</b>		<b>97</b>
<b>6.1</b>	<b>Wie sieht Teamresilienz aus?</b>	<b>98</b>
<b>6.2</b>	<b>Wie kann Teamresilienz gefördert werden?</b>	<b>99</b>
<b>6.2.1</b>	<b>Der Faktor Robustheit</b>	<b>99</b>
<b>6.2.2</b>	<b>Der Faktor Redundanz</b>	<b>106</b>
<b>6.2.3</b>	<b>Der Faktor Einfallsreichtum</b>	<b>107</b>
<b>6.2.4</b>	<b>Der Faktor Schnelligkeit</b>	<b>108</b>
<b>6.3</b>	<b>Methoden und Tools für Resilienz</b>	<b>109</b>
<b>6.3.1</b>	<b>Wissensmatrix</b>	<b>109</b>
<b>6.3.2</b>	<b>RACI-Matrix</b>	<b>109</b>
<b>6.3.3</b>	<b>Delegation Poker</b>	<b>110</b>
<b>6.3.4</b>	<b>Stakeholder-Matrix</b>	<b>111</b>
<b>6.3.5</b>	<b>Post Mortem</b>	<b>112</b>

<b>7. Der Falke und die Superkraft Fokus</b>	<b>117</b>
<b>7.1 Was bedeutet Fokus?</b>	<b>118</b>
<b>7.2 Wie arbeitet ein fokussiertes Team?</b>	<b>119</b>
<b>7.3 Methoden und Tools für Fokus</b>	<b>122</b>
<b>7.3.1 Planung ist Key</b>	<b>122</b>
<b>7.3.2 Protokollierung von Entscheidungen und Prioritäten</b>	<b>125</b>
<b>7.3.3 Scrum und das Sprint-Ziel</b>	<b>126</b>
<b>7.3.4 Kanban und die WIP-Limits</b>	<b>126</b>
<b>7.3.5 In Meetings fokussiert diskutieren</b>	<b>127</b>
<b>7.3.6 Fokussierte Sprache trainieren</b>	<b>128</b>
<b>7.3.7 Relevante Themen im persönlichen Austausch entdecken</b>	<b>130</b>
<b>8. Der Elefant und die Superkraft Geduld</b>	<b>135</b>
<b>8.1 Was an unserer Geduld zehrt</b>	<b>136</b>
<b>8.1.1 Technostress</b>	<b>136</b>
<b>8.1.2 Meetings</b>	<b>137</b>
<b>8.1.3 Anti-Teamworker</b>	<b>138</b>
<b>8.1.4 Technische Ausstattung</b>	<b>138</b>
<b>8.1.5 Lange Projektlaufzeiten</b>	<b>139</b>
<b>8.2 Wie agieren geduldige Teams?</b>	<b>140</b>
<b>8.3 Methoden und Tools für Geduld</b>	<b>141</b>
<b>8.3.1 Geduld als Tugend positionieren</b>	<b>141</b>
<b>8.3.2 Teammitglieder kontinuierlich unterstützen</b>	<b>141</b>
<b>8.3.3 Kommunikationsregeln aufstellen</b>	<b>142</b>
<b>8.3.4 Meetings gut vorbereiten</b>	<b>143</b>
<b>8.3.5 Realistische Erwartungen und Ziele setzen</b>	<b>145</b>
<b>8.3.6 Achtsamkeit und Präsenz üben</b>	<b>146</b>

<b>9. Der Löwe und die Superkraft Mut</b>	<b>151</b>
<b>9.1 Wofür braucht ein Team die Superkraft Mut?</b>	<b>152</b>
<b>9.1.1 Der Mut zu Feedback</b>	<b>153</b>
<b>9.1.2 Der Mut, sich auf neue Situationen einzulassen</b>	<b>154</b>
<b>9.1.3 Der Mut, zu handeln</b>	<b>154</b>
<b>9.1.4 Der Mut, sich zu hinterfragen und sich zu öffnen</b>	<b>155</b>
<b>9.1.5 Der Mut, zu entscheiden</b>	<b>156</b>
<b>9.1.6 Der Mut zur Haltung</b>	<b>156</b>
<b>9.1.7 Der Mut zu Streit</b>	<b>157</b>
<b>9.1.8 Der Mut zu Neuem</b>	<b>157</b>
<b>9.2 Aspekte des Muts</b>	<b>158</b>
<b>9.3 Retrospektiven rund um das Thema Mut</b>	<b>162</b>
<b>10. Die Eule und die Superkraft Weisheit</b>	<b>167</b>
<b>10.1 Was verstehen wir unter Weisheit?</b>	<b>168</b>
<b>10.2 Was zeichnet weise Teams aus?</b>	<b>169</b>
<b>10.3 Methoden und Tools für Weisheit</b>	<b>170</b>
<b>10.3.1 Weise Teams sehen klar</b>	<b>170</b>
<b>10.3.2 Weise Teams sehen auch im Dunkeln</b>	<b>175</b>
<b>10.3.3 Weise Teams arbeiten in Ruhe</b>	<b>177</b>
<b>10.3.4 Weise Teams stellen Dinge auf den Prüfstand</b>	<b>178</b>

<b>11. Das Schekafele – erkenne dich selbst</b>	<b>183</b>
<b>11.1 Die Methode des Schekafeles</b>	<b>184</b>
<b>11.1.1 Das Teamprofil</b>	<b>184</b>
<b>11.2 Für Teammitglieder</b>	<b>186</b>
<b>11.3 Für Führungskräfte</b>	<b>187</b>
<b>11.4 Für Team-Coaches</b>	<b>190</b>
<b>11.5 Erkenne dich selbst</b>	<b>192</b>
 Glossar	 194
Literaturverzeichnis	199