

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Grundlagen selbstorganisierter Teams</b>	<b>1</b>
1.1	Was sind selbstorganisierte Teams? .....	1
1.2	Wozu brauchen wir selbstorganisierte Teams? .....	9
1.3	Was haben selbstorganisierte Teams mit Führung zu tun? ...	18
<b>2</b>	<b>Ein Modell für die Führung selbstorganisierter Teams</b>	<b>27</b>
2.1	Drei Ebenen .....	29
2.2	Grundwerte selbstorganisierter Teams .....	31
2.3	Commitment .....	31
2.4	Einfachheit .....	33
2.5	Respekt .....	34
2.6	Mut .....	36
<b>3</b>	<b>Führungskompetenz: Fokussieren</b>	<b>41</b>
3.1	Wert und Verschwendung .....	44
3.2	Eine gefährliche Leiter und das Langstrumpf-Prinzip .....	47
3.3	Die Illusion des Könnens .....	50
3.4	Diskrepanzen zwischen Wissen und Tun .....	52
3.5	Übung macht den Meister .....	54
3.6	Entscheidendes, Monströses und Unerwartetes .....	56
3.7	Unternehmenskulturelle Differenzen .....	61

<b>4</b>	<b>Führungskompetenz: Designen</b>	<b>67</b>
4.1	Traditionelle Entwicklungsorganisationen .....	68
4.2	Agile Softwareentwicklung .....	70
4.3	Visuelles Arbeitsmanagement .....	77
4.4	Design durch Limitierung und Pull-System .....	79
4.5	Design mittels Messungen .....	82
4.6	Verbesserung und Management .....	85
4.7	Experimente zur Neugestaltung der Managementrolle .....	88
4.8	Experimentelle Erkenntnisse .....	93
<b>5</b>	<b>Führungskompetenz: Moderieren</b>	<b>99</b>
5.1	Einzelgespräche moderieren .....	100
5.2	Gruppengespräche moderieren .....	105
5.3	Große Gruppen moderieren .....	112
5.4	Im Reich der großen Systeme .....	116
<b>6</b>	<b>Führungskompetenz: Verändern</b>	<b>121</b>
6.1	Veränderungen auf der persönlichen Ebene .....	122
6.2	Veränderungen auf Teamebene .....	126
6.3	Veränderungen auf Unternehmensebene .....	138
<b>7</b>	<b>Werkzeuge zum Fokussieren</b>	<b>153</b>
7.1	Kunden-Radar .....	155
7.2	Team Mission Statement .....	156
7.3	Team Vision Statement .....	157
7.4	C/D/E-Check .....	158
7.5	Leiter der Schlussfolgerung .....	159
7.6	Team-Panoptikum .....	160
7.7	Persönliche Entwicklung .....	161
7.8	Führungs-Radar .....	162
7.9	Unternehmenskultur .....	165
7.10	Organisationsdiagnose .....	167

<b>8</b>	<b>Werkzeuge zum Designen</b>	<b>169</b>
8.1	Mikromanagement .....	170
8.2	Starthilfe .....	171
8.3	Team Charter .....	172
8.4	Teamentwicklung .....	173
8.5	Erlebnisorientierte Übungen .....	176
8.6	Standortbestimmung .....	179
8.7	Voraussetzungen für ein Kanban-System .....	181
8.8	Visuelles Arbeitsmanagement .....	182
8.9	Design der Managementrolle .....	183
8.10	Action Review Cycle .....	184
8.11	Makromanagement .....	185
<b>9</b>	<b>Werkzeuge zum Moderieren</b>	<b>187</b>
9.1	Wertschätzendes Interview .....	188
9.2	Bescheidenes Befragen .....	189
9.3	Go-around .....	190
9.4	Fishbowl .....	191
9.5	Planungsmeeting .....	192
9.6	Standup-Meeting .....	193
9.7	Product Review .....	194
9.8	Operations Review .....	195
9.9	Retrospektive .....	196
9.10	Retrospektive: Vorbereitung .....	197
9.11	Großgruppenveranstaltungen .....	198
9.12	World Café .....	200
9.13	Open Space .....	201
9.14	Lean Coffee .....	202

<b>10</b>	<b>Werkzeuge zum Verändern</b>	<b>203</b>
10.1	Persönliche Retrospektive .....	204
10.2	Energie-Check .....	205
10.3	Zukunftsbilder .....	206
10.4	Schluss mit ...! .....	207
10.5	Feedback and Feed-forward .....	208
10.6	Der Feedback-Planer .....	209
10.7	Schwierige Teamsituationen .....	210
10.8	Kollegiales Feedback .....	211
10.9	Change-Teams .....	214
10.10	Stakeholder-Landkarte .....	215
10.11	Stakeholder-Interview .....	217
10.12	Visuelles Veränderungsmanagement .....	218
10.13	Veränderungsleinwände .....	219
	<b>Referenzen</b>	<b>221</b>
	<b>Index</b>	<b>229</b>