

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| 1. Entwicklung ist Veränderung | 7 |
| 2. Die Lust zur Veränderung wecken | 11 |
| Wachsam sich selbst führen | 14 |
| Veränderung im Team-Alltag leben | 17 |
| Eine Veränderungskultur in der Einrichtung schaffen | 20 |
| Positiv denken: Weiterentwicklung als Chance erkennen | 26 |
| 3. Weiter und breiter denken | 27 |
| Die ganze Einrichtung in den Blick nehmen | 32 |
| Die Zukunft in den Blick nehmen | 40 |
| Schwerpunkte setzen: Das Wesentliche vom Unwesentlichen trennen | 45 |
| Anforderungen und Ziele definieren | 47 |
| Lösungsideen entwickeln | 49 |
| Lösungsideen bewerten | 52 |
| Den Entscheidungsprozess gut gestalten | 54 |

| | |
|--|------------|
| 4. Mitarbeitende in Veränderungsprozessen führen | 58 |
| Begeisterung wecken: Aus Visionen Kraft und Motivation schöpfen | 60 |
| Emotionen und Widerstände | 63 |
| Aus Betroffenen Beteiligte machen | 69 |
| 5. Veränderungsprozesse als Projekt verstehen | 72 |
| Projekte und Projektmanagement | 74 |
| Das Veränderungsprojekt planen und umsetzen | 76 |
| Klassisch? Agil? Oder beides? | 91 |
| 6. Selbstführung im Veränderungsprozess | 94 |
| Rolle und Aufgabe von Führung | 96 |
| Resilienz und Konflikte | 98 |
| Aus einer inneren Freiheit heraus handeln | 100 |
| 7. Integration der Veränderung | 101 |
| Controlling und Feedback als Elemente der (Nach-)Steuerung .. | 103 |
| Erfolge würdigen und feiern | 107 |
| Durchatmen: Die Einrichtung zur Ruhe kommen lassen | 108 |
| Literatur | 110 |