
Inhaltsverzeichnis

1	Grundlagen selbstorganisierter Teams	1
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
2	Ein Modell für die Führung selbstorganisierter Teams	27
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
3	Führungskompetenz: Fokussieren	41
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

4	Führungskompetenz: Designen	67
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
5	Führungskompetenz: Moderieren	99
5.1	Einzelgespräche moderieren	100
5.2	Gruppengespräche moderieren	105
5.3	Große Gruppen moderieren	112
5.4	Im Reich der großen Systeme	116
6	Führungskompetenz: Verändern	121
6.1	Veränderungen auf der persönlichen Ebene	122
6.2	Veränderungen auf Teamebene	126
6.3	Veränderungen auf Unternehmensebene	138
7	Werkzeuge zum Fokussieren	153
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

8	Werkzeuge zum Designen	169
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
9	Werkzeuge zum Moderieren	187
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

10	Werkzeuge zum Verändern	203
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
	Referenzen	221
	Index	229