

---

# 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? . . . . .	8
1.3	Was haben selbstorganisierte Teams mit Führung zu tun? . . . .	16
<b>2</b>	<b>Ein Modell für die Führung selbstorganisierter Teams</b>	<b>27</b>
2.1	Drei Dimensionen . . . . .	29
2.2	Grundwerte selbstorganisierter Teams . . . . .	31
<b>3</b>	<b>Führungskompetenz: Fokussieren</b>	<b>41</b>
3.1	Kunden und Wert. . . . .	42
3.2	Wertschöpfung und Verschwendung . . . . .	46
3.3	Unternehmenskultur. . . . .	50
<b>4</b>	<b>Führungskompetenz: Designen</b>	<b>57</b>
4.1	Entscheidungen . . . . .	59
4.2	Traditionelle & agile Entwicklung . . . . .	64
4.3	Visuelles Arbeitsmanagement . . . . .	73
4.4	Flight Levels . . . . .	80
4.5	Die Rolle des Linienmanagements . . . . .	83
<b>5</b>	<b>Führungskompetenz: Moderieren</b>	<b>97</b>
5.1	Einzelgespräche . . . . .	98
5.2	Kommunikation im Team . . . . .	103
5.3	Große Gruppen . . . . .	112
5.4	Im Reich der Systeme . . . . .	117

---

<b>6</b>	<b>Führungskompetenz: Verändern</b>	<b>123</b>
6.1	Persönliche Veränderungen . . . . .	124
6.2	Veränderungen auf Teamebene . . . . .	128
6.3	Veränderungen der Gesamtorganisation . . . . .	141
<b>7</b>	<b>Werkzeuge zum Fokussieren</b>	<b>163</b>
7.1	Kunden-Radar . . . . .	164
7.2	Persona . . . . .	165
7.3	Kundeninterview . . . . .	166
7.4	Stakeholder-Landkarte . . . . .	167
7.5	Stakeholder-Interview . . . . .	169
7.6	Team Purpose Statement . . . . .	170
7.7	Team Charter . . . . .	172
7.8	Kulturdiagnose für Eilige . . . . .	173
<b>8</b>	<b>Werkzeuge zum Designen</b>	<b>175</b>
8.1	Design Thinking . . . . .	176
8.2	Lean Startup . . . . .	177
8.3	Lean Canvas . . . . .	178
8.4	Entscheidungsmatrix . . . . .	179
8.5	Bauanleitung für Flight Levels . . . . .	181
8.6	Messungen . . . . .	183
8.7	Lean Meeting Design . . . . .	185
8.8	Design der Managementrolle . . . . .	187
<b>9</b>	<b>Werkzeuge zum Moderieren</b>	<b>189</b>
9.1	Agile Planung . . . . .	190
9.2	Standup . . . . .	191
9.3	Product Review . . . . .	192
9.4	Retrospektive . . . . .	193
9.5	Virtuelle Meetings . . . . .	195
9.6	Teamentwicklung Indoor . . . . .	197
9.7	Teamentwicklung Outdoor . . . . .	200
9.8	Virtuelle Teamentwicklung . . . . .	203
9.9	Kollegiale Beratung . . . . .	205
9.10	Großgruppenveranstaltungen . . . . .	207
9.11	Open Space . . . . .	209
9.12	Liberating Structures . . . . .	210

---

<b>10</b>	<b>Werkzeuge zum Verändern</b>	<b>213</b>
10.1	Gebrauchsanweisung für mich selbst . . . . .	214
10.2	Persönliche Retrospektive. . . . .	215
10.3	Energie-Check . . . . .	216
10.4	Kollegiales Feedback . . . . .	217
10.5	Feedback and Feed-forward . . . . .	220
10.6	Kritische Rückmeldungen . . . . .	221
10.7	Schwierige Teamsituationen. . . . .	222
10.8	Rollen in agilen Veränderungsprozessen . . . . .	223
10.9	Change-Teams . . . . .	224
10.10	Open Space Agility. . . . .	225
10.11	Visuelles Veränderungsmanagement. . . . .	226
10.12	Veränderungsleinwände . . . . .	227
	<b>Referenzen</b>	<b>229</b>
	<b>Index</b>	<b>235</b>