

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	5
<b>1 Einleitung und Übersicht .....</b>	<b>11</b>
1.1 Anforderungen einer bewegten Arbeitswelt .....	11
1.2 Das Zusammenwirken organisieren .....	12
1.3 Verortung der Tools .....	15
1.4 Werte und Prinzipien .....	16
1.5 Zum Gebrauch dieser Toolbox .....	17
1.6 Weitere Tools .....	21
<b>2 Die Enterprise-Kanban: Strategische Initiativen agil steuern .....</b>	<b>23</b>
2.1 Hintergrund .....	23
2.2 Vorgehen .....	24
2.3 Vor- und Nachteile .....	26
2.4 Ausblick .....	26
<b>3 Zelluläre Organisationen: Selbststeuerung durch autonome Einheiten .....</b>	<b>27</b>
3.1 Hintergrund .....	27
3.2 Vorgehen (Grundsätze) .....	29
3.3 Vor- und Nachteile .....	30
3.4 Ausblick .....	31
<b>4 Die Prozesslandkarte: Grundlagen für das Organisationsdesign schaffen .....</b>	<b>33</b>
4.1 Hintergrund .....	33
4.2 Vorgehen .....	35
4.3 Vor- und Nachteile .....	36
4.4 Ausblick .....	37
<b>5 Die Story Map: Prozesse für Menschen dokumentieren .....</b>	<b>39</b>
5.1 Hintergrund .....	39
5.2 Vorgehen .....	41
5.3 Vor- und Nachteile .....	42
5.4 Ausblick .....	42
<b>6 Rollenverträge: Die flexible Alternative zur Stellenbeschreibung .....</b>	<b>45</b>
6.1 Hintergrund .....	45
6.2 Vorgehen .....	46
6.3 Vor- und Nachteile .....	48
6.4 Ausblick .....	49



<b>7</b>	<b>Das Delegation Board: Teamentscheidungen gezielt nutzen</b>	<b>51</b>
7.1	Hintergrund	51
7.2	Vorgehen	53
7.3	Vor- und Nachteile	54
7.4	Ausblick	55
<b>8</b>	<b>Die Teamcharta: Ein Führungsinstrument zur Förderung von Selbstorganisation und Agilität</b>	<b>57</b>
8.1	Hintergrund	57
8.2	Vorgehen	57
8.3	Vor- und Nachteile	60
8.4	Ausblick	60
<b>9</b>	<b>Der Team-Leistungsauftrag: Teams über Ergebnisse lenken</b>	<b>61</b>
9.1	Hintergrund	61
9.2	Vorgehen	63
9.3	Vor- und Nachteile	64
9.4	Ausblick	65
<b>10</b>	<b>Das Task Board: Mehr Zug im Team</b>	<b>67</b>
10.1	Hintergrund	67
10.2	Vorgehen	67
10.3	Vor- und Nachteile	70
10.4	Ausblick	70
<b>11</b>	<b>Die Designleiter: Der Weg zur passenden Organisationsform</b>	<b>73</b>
11.1	Hintergrund	73
11.2	Vorgehen	75
11.3	Vor- und Nachteile	77
11.4	Ausblick	78
<b>12</b>	<b>Netzwerke, Gilden und Kreise: Wie sich die Sekundärorganisation für Innovation nutzen lässt</b>	<b>79</b>
12.1	Hintergrund	79
12.2	Vorgehen	81
12.3	Vor- und Nachteile	83
12.4	Ausblick	83
<b>13</b>	<b>Lab: Freiraum für Experimente im Unternehmen</b>	<b>85</b>
13.1	Hintergrund	85
13.2	Vorgehen (Grundsätze)	87
13.3	Vor- und Nachteile	89
13.4	Ausblick	89

<b>14</b>	<b>Das Cut-the-Crap-Komitee: Den Abwurf von Ballast im Unternehmen verankern</b>	<b>91</b>
14.1	Hintergrund	91
14.2	Vorgehen	92
14.3	Vor- und Nachteile	94
14.4	Ausblick	95
<b>15</b>	<b>Die Entwicklungsspirale: Beweglichkeit bei klarer Richtung</b>	<b>97</b>
15.1	Hintergrund	97
15.2	Vorgehen	99
15.3	Vor- und Nachteile	101
15.4	Ausblick	102
<b>16</b>	<b>Ko-kreative Arbeitsformate: Alle denken mit</b>	<b>103</b>
16.1	Wo lohnt sich Ko-Kreation?	103
16.2	Vorgehen (Grundsätze)	105
16.3	Vor- und Nachteile	105
16.4	Ausblick	106
<b>17</b>	<b>Smart Meetings für Smart Work</b>	<b>107</b>
17.1	Hintergrund	107
17.2	Vorgehen (Grundsätze)	108
17.3	Vor- und Nachteile	109
17.4	Ausblick	110
<b>18</b>	<b>Das Insights Board: Erneuerung und Reflexion erleichtern</b>	<b>111</b>
18.1	Hintergrund	111
18.2	Vorgehen	112
18.3	Vor- und Nachteile	113
18.4	Ausblick	113
<b>19</b>	<b>Der Fluss der Zeit: Entwicklungen sichtbar und bearbeitbar machen</b>	<b>115</b>
19.1	Hintergrund	115
19.2	Vorgehen	116
19.3	Vor- und Nachteile	118
19.4	Ausblick	119
	Literaturverzeichnis	121
	Stichwortverzeichnis	127
	Der Autor	129

