

AGILE COACH / AGILIER PROJEKTMANAGER (IHK)



Ihr möchtet euch und die Arbeitswelt fit für die Zukunft machen? Dann heißen wir euch in unseren Ausbildungen & Trainings herzlich willkommen! Bei uns lernt ihr schnell und einfach das Wichtigste, um Organisationen, Teams und Individuen bei ihrer Veränderung begleiten zu können.

Als praxisorientierte Unternehmensberatung satteln wir gemeinsam mit euch auf dem Theoretischem auf und geben euch in jeder Ausbildung einen tiefen, aber dennoch verständlichen Einblick in die agile Arbeitswelt.

Dabei setzen wir nicht nur auf unser Know-how, sondern wir laden darüber hinaus ausgewählte Trainer/innen aus ihren jeweiligen Fachgebieten ein, um unsere Ausbildungen für Dich noch hochwertiger und abwechslungsreicher zu gestalten.

Das Team von Open Agile freut sich darauf Dich!

Kurzbeschreibung

Agile Coaches unterstützen einzelne Menschen, Teams und Organisationen auf ihrem individuellen Weg zu einer stimmigeren Arbeitswelt.

Für die Klienten besteht oftmals der Wunsch sich agiler an eine sich immer schneller verändernde Umwelt anpassen zu können. Für diese und viele weitere

Fragestellungen gehen Agile Coaches ziel- und lösungsorientiert vor und nutzen dafür einen breiten Werkzeugkoffer an Coaching-Modellen und agilen Methoden.



Die Ausbildung zum Agile Coach / Agiler Projektmanager (IHK) umfasst insgesamt sechs Blöcke.

Jeder Block besteht wiederum aus zwei Tagen, welche jeweils theoretische Konzepte, Modelle und Methoden sowie praktische

Übungen und aktuelle Strömungen beinhalten.

Ziel der insgesamt **96 Ausbildungsstunden** ist, dass die Teilnehmenden schnell und einfach das Wichtigste lernen, um in der Rolle als Agile Coach Organisationen, Teams und Individuen im Sinne des agilen Manifests bei ihrer Veränderung begleiten sowie professionell durch agile Projekte führen zu können.

Wesentlich ist der nachhaltige Transfer in die Praxis, der durch ein langfristiges **Buddy Programm** gewährleistet werden soll.

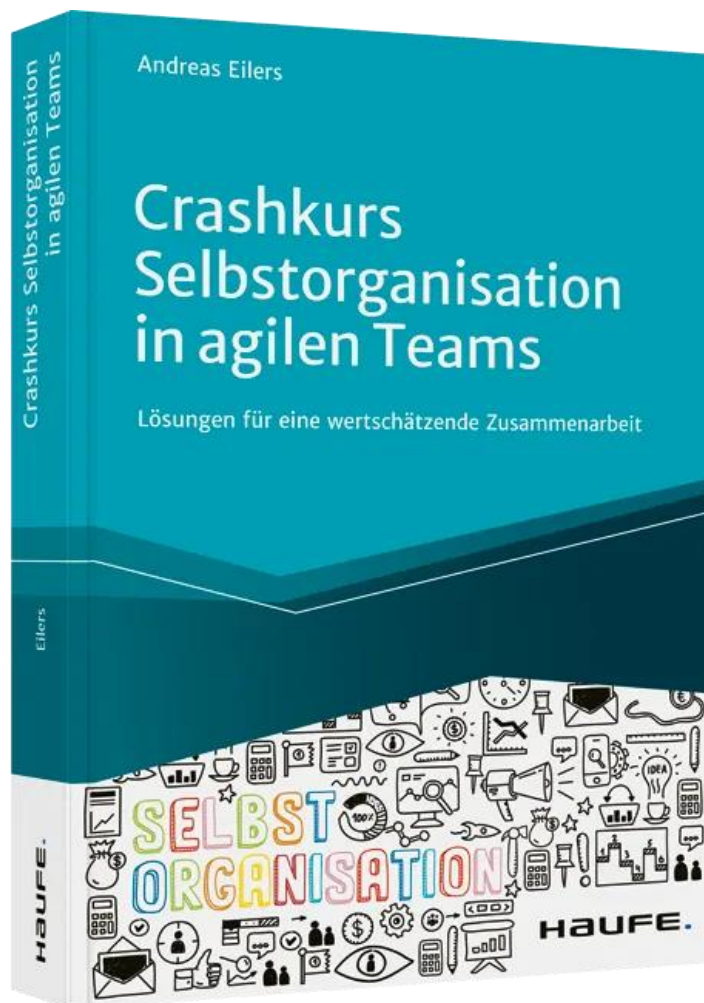
Darüber hinaus setzt Open Agile auf eine individuelle Begleitung aller Teilnehmenden, die einerseits durch ziel- und lösungsorientierte **Einzelgespräche** sowie durch die Begrenzung der Teilnehmeranzahl auf 10 Personen erreicht wird.

Grundsätzlich findet die Ausbildung in Bremen statt, das **hybride Konzept** ermöglicht allerdings allen Teilnehmenden von überall auf der Welt an der Ausbildung teilzunehmen.



Leistungen im Überblick

- 12-Tage Ausbildung in 5 x 2 Tagesblöcken
- Zertifikat "Agile Coach"
- IHK-Lehrgangszertifikat „Agiler Projektmanager (IHK)“
- Begleitetes Buddy-Programm
- 2 Stunden individuelle Supervision
- Fotoprotokoll & Screenshots
- Das Buch "Crashkurs Selbstorganisation in agilen Teams" (2021 / Haufe Verlag)



Agiles Coaching als wirksames Instrument bei Veränderungen im agilen Kontext

Menschen wollen nicht nur körperlich, sondern auch geistig fit und agil bleiben. Dafür machen sie Sport und bilden sich kontinuierlich weiter. Es ist der natürliche innerliche Drang, die Welt nach und nach zu entdecken und sich stetig weiterzuentwickeln. Dieser Wille macht es Menschen möglich, sich immer wieder an ihre Umgebung anzupassen – sei es bereits im Kindergarten, in der Schule, im neuen Beruf oder nach einschneidenden Schicksalsschlägen.

Was bei Menschen in der DNA festgeschrieben ist, müssen sich Organisationen mühsam aneignen. Es sind die selbstgegebenen Strukturen, die ein Unternehmen entweder gemeinsam lernen oder dahinvegetieren lassen.

Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, ob eine Organisation individuelle und kollektive Veränderungen willkommen heißt und als Chance sieht oder versucht, diese im Keim zu ersticken, weil Veränderungen als Bedrohung wahrgenommen werden. Veränderungen willkommen zu heißen, bedeutet immer ein Stück weit die Angst vor Neuem in Neugierde zu transformieren.



Welche Möglichkeiten können sich ergeben, was können wir als Organisation, was kann ich als Individuum daraus lernen? Neues auszuprobieren kann oft auch bedeuten, etwas zu riskieren, mutig zu sein und einfach mal etwas zu wagen. Schaffen es Organisationen nicht sich frühzeitig aus eigener Motivation heraus zu verändern, werden es externe Faktoren sein, die Veränderungsprozesse einleiten.



Externe Faktoren sind beispielsweise Supertrends wie die voranschreitende Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Individualisierung oder New Work, die Unternehmen zu tiefgreifenden Veränderungen in allen Bereichen drängen, was wiederum eine sehr hohe Lernbereitschaft aller Mitarbeitenden voraussetzt.

Die erfolgreichsten Unternehmen im 21. Jahrhundert haben es also verstanden Strukturen frühzeitig zu

etablieren, in denen gemeinsames Lernen stattfindet und Veränderungen als Chance begriffen werden.

Unterstützt werden diese Organisationen von Menschen, die sich in mannigfaltigen Rollen wiederfinden. Übergeordnet ist die Rolle als Agile Coach, da diese bei tiefgreifenden Transformationen und komplexen Projekten viele Tätigkeitsprofile einnehmen.



Grundsätzlich hilft agiles Coaching Organisationen, Teams und Individuen dabei herauszufinden, in welchem Umfeld sie sich befinden und wie sie einen evolutionären Veränderungsprozess herbeiführen können. Erfolgreiches Coaching verlangt allerdings eine große Bereitschaft und die Fähigkeit zur Selbstreflexion, Intervention und Supervision sowie eine hohe Lernfähigkeit.

Voraussetzung zur Durchführung von Coaching ist, dass sich Organisationen, Teams und Individuen mit dem aktuellen Status nicht zufriedengeben. Das Streben nach ständiger Verbesserung und die Bereitschaft zum kontinuierlichen Lernen müssen auf dem Weg zur evolutionären Zusammenarbeit der Hauptantrieb von Organisationen, Teams und Individuen sein. Der Nutzen, den das Team aus einem Coaching ziehen kann, ist erst dann besonders hoch.

Die Begleitung funktioniert jedoch nicht ausschließlich durch Coaching. Vielmehr sind Training und Beratung nötig, da der Lösungsraum für Teams und Coachees oftmals nicht alle möglichen Handlungsoptionen umfasst.

Um Trainings, Beratungen oder Coachings bedarfsgerecht anbieten zu können, muss zunächst der aktuelle Reifegrad des Teams bestimmt werden. Denn den Kurs kann der Seefahrer erst dann bestimmen, wenn er weiß, wo genau er sich befindet. Hat er seinen Standort bestimmt, kann er seine Segel setzen und den direktesten Weg einschlagen. Sicherlich wird ihn der Wind



immer wieder vom Kurs abbringen. Erst durch regelmäßiges Nachjustieren wird er sein Ziel am Ende doch erreichen.



Diese Herausforderung hat auch ein Unternehmen, wenn es sich weiterentwickeln möchte. Eine Standortanalyse ist wesentlich, damit weitere Schritte in Richtung Agilität sinnvoll umgesetzt werden können und nicht ins Leere laufen. Insbesondere wenn es um Veränderungsprozesse geht, sollten Agile Coaches wissen, wo sie Individuen, Teams oder Organisationen abholen können. Eine Unter-

oder Überforderung kann schnell zur Ablehnung und zum Scheitern des Prozesses führen. Wie in der Analogie mit dem Seefahrer kann erst durch die regelmäßige Überprüfung festgestellt werden, ob und wann der Klient oder die Klientin ihr Ziel erreicht hat und der Veränderungsprozess abgeschlossen ist.

Eine umfangreiche Analyse der bestehenden Zusammenarbeit innerhalb von Organisationen ist daher unerlässlich. Eine ganzheitliche Betrachtung hinsichtlich agiler Reifegrade bezieht Individuen genauso wie Teams und die gesamte Organisation mit ein. Verantwortliche beantworten dazu unter anderem folgende Fragen:

- Wie ist das Unternehmen langfristig strategisch aufgestellt?
- Wie ist die Organisation strukturiert?
- Welche Prozessmethoden werden genutzt?
- Welche Methoden nutzen Teams für eine stimmige Zusammenarbeit?
- Wie werden Stakeholder, Kunden, Lieferanten oder Mitbewerber in Entscheidungen einbezogen?
- Welche Führungsstile werden bevorzugt?
- Welche besonderen Attribute zeichnen die Unternehmenskultur aus?

Diese und weitere Fragen geben den Leitfaden für die Inhalte der Ausbildung zum Agile Coach / Agiler Projektmanager (IHK) vor.

Das folgende Curriculum umfasst insgesamt **sechs Module**

- 1) AGILITÄT & NEW WORK**
- 2) AGILES COACHING**
- 3) AGILE ORGANISATIONSENTWICKLUNG**
- 4) AGILES PROJEKTMANAGEMENT (Teil 1)**
- 5) AGILES PROJEKTMANAGEMENT (Teil 2)**
- 6) EXKURSION & IHK-ABSCHLUSS**

Curriculum



MODUL 1: AGILITÄT UND NEW WORK

- **Ankommen und Kennenlernen:**
 - Einleitung - Ausbildung zum Agile Coach / Agiler Projektmanager (IHK)
 - Gemeinsames Kennenlernen
 - Welche Erfahrungen und Kenntnisse im Bereich Agilität, New Work & Projektmanagement wurden bereits gesammelt?
 - Aufnahme der Erwartungen aller Teilnehmenden
- **Reason Why: Warum Agilität?**
 - Erfahrungsberichte aus verschiedenen Blickwinkeln
 - Präsentation verschiedener Praxisbeispiele inkl. Diskussionsrunde
 - Agile Coaching im Spannungsfeld Digitalisierung
 - AGIL-Schema nach Parsons
 - Das agile Manifest kennen und interpretieren können
 - Theory X vs. Theory Y
- **Werte und Prinzipien im agilen Kontext**
 - Traditionelle Zusammenarbeit vers. Evolutionäre, agile Zusammenarbeit: Präsentation und Diskussion
 - Starre Hierarchie vers. Selbstorganisation
 - Wertewandel bei Mitarbeitenden und der Generation Y & Z
 - Multigrafie: Wunsch nach flexibleren Strukturen

- **Das einzig beständige ist der Wandel**
 - Die Veränderungskurve: 7 Phasen der Veränderung nach Kübler-Ross
 - Eigene Veränderungsprozesse mit 1:1 Coaching-Session reflektieren

MODUL 2: AGILES COACHING

- **Mindset (Ich) und Haltung (Du)**
 - Die Rolle als Agile Coach kennen und abgrenzen können
 - Mit Fragen wirksam sein (Impulse & Interventionen)
 - Unterschiede zwischen Training, Beratung und Coaching kennen und in der jeweiligen Rolle die richtige Haltung einnehmen können
 - Das Johari-Fenster und der blinde Fleck („Ich weiß nicht, was ich nicht weiß“)
 - Vertikale- vers. Horizontale Beziehungsebene (Welche Einstellung vertrete ich?)
- **Bewährte Coaching-Modelle für die Team-Entwicklung**
 - Teamphasen nach Tuckman: Hypothesen aufstellen können und lösungsorientierte Impulse setzen
 - Gängige Team-Interventionen
 - Teamrollen nach Belbin
- **Gelerntes üben und reflektieren**
 - 1:1 Coachings praxisorientiert durchführen und gemeinsam lösungsorientiert reflektieren

MODUL 3: AGILE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

- **Architektur agiler und selbstorganisierter Netzwerkorganisationen**
 - Unterschiedliche Unternehmensformen kennen
 - Das Cynefin-Modell: Hypothesen aufstellen können, in welchen Habitaten sich Organisationen befinden und welche Lösungsstrategien sich eignen
 - Wissen und Empathie um und für das Ziel-Mindset von Mitarbeitenden in agilen Netzwerkorganisationen entwickeln
 - Grundstruktur von selbstorganisierten Teams kennen
 - Unterschiedliche Schlüssel-Rollen in selbstorganisierten Teams kennen
 - Vorteile moderner Formen und Lösungen der Zusammenarbeit im Bereich New Work (wie, wo und wann wird zusammengearbeitet) kennen
- **Die wichtigsten agilen Methoden und Frameworks**
 - Den PDCA-Zyklus als agiles Vorgehensmodell verinnerlichen
 - Den Design-Thinking-Prozess kennen und anwenden können
 - Anwendungsgebiete des Scrum-Rahmenwerks erkennen können
 - Prozesse für Zielvereinbarungen, wie OKR, in selbstorganisierten Teams kennen und erfolgreich einführen können

- Kanban als agile Projektmanagement-Methode in selbstorganisierten Teams anwenden können
- SAFe als am meist genutztes Skalierungsmodell kennen

MODUL 4: AGILES PROJEKTMANAGEMENT (Teil 1)

- **Entscheidungen & Konflikte managen:**
 - Mit dem integrativen Entscheidungsprozess unternehmensübergreifende Initiatoren von Innovationen und Ideen begleiten können
 - Verschiedene Entscheidungsprozesse kennen und durchführen können:
 - Fist to five als schnelle Entscheidungsmethode im Team
 - Systemisches Konsensieren, um nachhaltigere Entscheidungen zu treffen
 - Mit dem konsultativen Einzelentscheid Betroffene, sowie Expertinnen und Experten in Einzelentscheidungen einbeziehen
 - Gewaltfreie Kommunikation (GFK): Verschiedene Methoden für das Geben und Nehmen von Feedback kennen und anwenden können
 - Die WWW-Feedbackregeln
 - Mit Bistro-Feedback einen leichten Einstieg finden
 - Stimmige und verifizierte Rückmeldungen durch das 360-Grad-Feedback
 - Komplimente-Karten nutzen, um Team-Spirit zu erhöhen
- **Remote Work**
 - Kollaborations-Tools für eine erfolgreiche digitale Zusammenarbeit kennen und nutzen können
 - MS-Teams, Zoom, Webex, Miro, Mural, Mentimeter, Easy Retro und Co.: Ein Überblick über gängige Tools für Remote Work
 - Remote Work: Tipps und Tricks kennen und anwenden, um Stolpersteine erfolgreich bewältigen zu können

MODUL 5: AGILES PROJEKTMANAGEMENT (Teil 2)

- **Gemeinsames Projektteam formen**
 - Agile Leadership: Mit der geteilten Führung zum Erfolg
 - Mit Team- und Product-Canvases den Rahmen abstecken
 - 5 Dysfunktionen im Team nach Patrick Lencioni kennen
 - Mit der Retrospektive die Zusammenarbeit im Team reflektieren
- **Workhacks für die erfolgreiche Zusammenarbeit in Projekten**
 - Kommunikation erhöhen mit Daily-Stand-ups
 - Ankommen mit dem Check-in
 - Konflikte und Feedback üben mit Improvisations-theater
 - Effizient moderieren mit Timeboxing
 - Herausforderungen lösungsorientiert angehen

- Erfolgreich mit Kritikern umgehen können
- Die stille Minute vor einem Meeting
- **Confluence und Jira kennenlernen (mit unserem Partner SOLVVision)**
 - Gründe für Confluence & Jira
 - Projektsteuerung mit Confluence & Jira:
 - Projektplanung mit Jira
 - Projektvorbereitung (Aufsetzen des Projekts, Onboarding von neuen Mitarbeitenden, Einrichten von Tools etc.)
 - Projektdurchführung
 - Projektabschluss und Übergabe in die Linie
 - Dokumentations- und Wissensmanagement über Confluence
 - Individuelle Fallstudien aus der Praxis

BLOCK 6: EXKURSION & IHK-ABSCHLUSSTEST

- **Besuch einer agilen und selbstorganisierten Netzwerkorganisation**
 - Ein Blick hinter die Kulissen einer selbstorganisierten Netzwerkorganisation
 - Impulsvortrag von Mitarbeitenden
 - Führung durch moderne Räumlichkeiten
- **Was bedeutet New Leadership?**
 - Impulse durch externe/n Speaker/in
 - Reflexion und Diskussion im Plenum
- **Schulterblick & IHK-Abschlusstest**
 - Zielvereinbarung: Was sind meine Erkenntnisse und wie übertrage ich diese in die Praxis nach dem SMART-Modell
 - Wie bin ich am besten wirksam? (Selbstständigkeit vers. Angestelltenverhältnis)
 - IHK-Abschlusstest
 - Wie geht es nun weiter? Die nächsten Schritte Richtung nachhaltige Veränderung

Ausbildungsleitung

Andreas Eilers



Motto: „Nicht weil es schwer ist, wagen wir es nicht, sondern weil wir es nicht wagen, ist es schwer.“ Lucius Annaeus Seneca

Als Experte für agile Organisationsentwicklung und selbstorganisierten Netzwerkorganisationen hat Andreas ein großes Anliegen: Möglichst viele Menschen dabei zu unterstützen, nachhaltige Lösungen für eine stimmige und wertschätzende Zusammenarbeit zu finden. Um in dem Hinblick möglichst effizient vorzugehen, hat Andreas das Buch „Crashkurs Selbstorganisation in agilen Teams“ geschrieben, welches 2021 im Haufe-Verlag veröffentlicht wurde.

Andreas liebt nicht nur als Pilot die Sicht aus der Vogelperspektive. Als zertifizierter Agile Coach & Scrum Master gibt er wichtige Impulse von außen, immer mit der notwendigen Distanz und viel Empathie.

In der Beratung und im Training greift Andreas auf die Erfahrung als Leiter eines agilen Entwicklungslabors zurück sowie auf das Fachwissen als Certified Financial Planner. Durch den Betriebswirt mit den Schwerpunkten Personal- und Finanzmanagement sind ihm auch organisationsstrategische Fragestellungen sehr vertraut

Literaturverzeichnis

- Adler, Alfred: Gesammelte Werke. Anaconda Verlag, 2020.
- Adler, Alfred: Heilen und Bildern. e-artnow Verlag, 2018.
- Andresen, Judith: Agiles Coachen. Die neue Art, Teams zum Erfolg zu führen. Carl Hanser, 2018.
- Berne, Eric: Spiele der Erwachsenen. Psychologie der menschlichen Beziehungen. Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2010.
- Brandes-Visbeck, Christiane; Gensinger, Ines: Netzwerk schlägt Hierarchie. Neue Führung mit Digital Leadership. Redline Verlag, 2017.
- Deming, W. E.: Out of the Crisis; Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, 1982.
- Derby, Ester ; Larsen, Diana: Agile Retrospectives. Making Good Teams Great. Pragmatic Bookshelf, 2006.
- Doerr, John: OKR: Objectives & Key Results: Wie Sie Ziele, auf die es wirklich ankommt, entwickeln, messen und umsetzen. Vahlen, 2018.
- Eilers, Andreas: Crashkurs Selbstorganisation in agilen Teams. Lösungen für eine wertschätzende Zusammenarbeit. Haufe Verlag, 2021.
- Frei, Felix: Hierarchie. Das Ende eines Erfolgsrezepts. Pabst Science Publisher, 2016.
- Gloger, Boris; Rösner, Dieter: Selbstorganisation braucht Führung, Carl Hanser Verlag München, 2017.
- Häusling, André: Agile Organisationen. Transformationen erfolgreich gestalten – Beispiele agiler Pioniere. Haufe, 2018.
- Jachtchenko, Wladislaw: Die 5 Rollen einer Führungskraft. Remote Verlag, 2020.
- Johnstone, Keith: Theaterspiele. Spontanität, Improvisation und Theatersport. Alexander Verlag, 1998.
- Kerth, Norman L.: Project Retrospectives. A Handbook For Team Reviews. Dorset House Publishing, 2001.
- Kohtes, Paul J.; Rosmann, Nadja: Mit Achtsamkeit in Führung. Was Meditation für Unternehmen bringt. Klett-Cotta Verlag, 2014.
- Laloux, Frédéric: Reinventing Organizations. Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit. Vahlen, 2015.
- Leopold, Klaus: Kanban in der Praxis. Vom Teamfokus zur Wertschöpfung. Carl Hanser Verlag, 2017.
- Levy, Steven: In The Plex: How Google Thinks, Works, and Shapes Our Lives. Simon & Schuster Verlag, 2011.
- Lewrick, Michael: Design Thinking. Radikale Innovationen in einer digitalisierten Welt. Verlag C.H. Beck, 2018.
- Luft, Joseph; Ingham, Harry: The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness. In: Proceedings of the western training laboratory in group development, Los Angeles: UCLA, 1955.
- Merton, Robert K.: The self-fulfilling prophecy, in: The Antioch Review, Jg. 8, 1948.
- Milgram, Stanley: Behavioral study of obedience. Journal of Abnormal and Social Psychology, 1963, 371–378.

- Paech, Nico: Befreiung vom Überfluss. Auf dem Weg in die Postwachstumsökonomie. Oekom Verlag, München, 2016.
- Rosenberg, Marshall B.: Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens. Junfermann Verlag, 2016.
- Rütger, Christian: Soziokratie, S3, Holakratie, Frédéric Laloux' »Reinventing Organizations« und »New Work«. Ein Überblick über die gängigsten Ansätze zur Selbstorganisation und Partizipation. Books on Demand, 2018.
- Schreyögg, Georg: Grundlagen der Organisation. Basiswissen für Studium und Praxis. Springer Gabler Verlag, 2012/2016.
- Schültken, Lydia: workhacks. Sechs Angriffe auf eingefahrene Arbeitsabläufe. Haufe Verlag, 2017.
- ScrumAlliance: The State of Scrum: Benchmarks and Guidelines. How the world is successfully applying the most popular Agile approach to projects. 2001–2013.
- Sedlmeier, Peter: Die Kraft der Meditation. Was die Wissenschaft darüber weiß. Rowohlt Verlag, 2016.
- Vlcek, Radim: Workshop Improvisationstheater. Übungs- und Spielesammlung für Theaterarbeit, Ausdrucksfindung und Gruppendynamik. Auer Verlag, 2009.
- Wiesenthal, Helmut: Gesellschaftsteuerung und gesellschaftliche Selbststeuerung. Eine Einführung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2006.
- Zäpfel, Günther: Strategisches Produktions-Management. R. Oldenbourg Verlag, 2000.