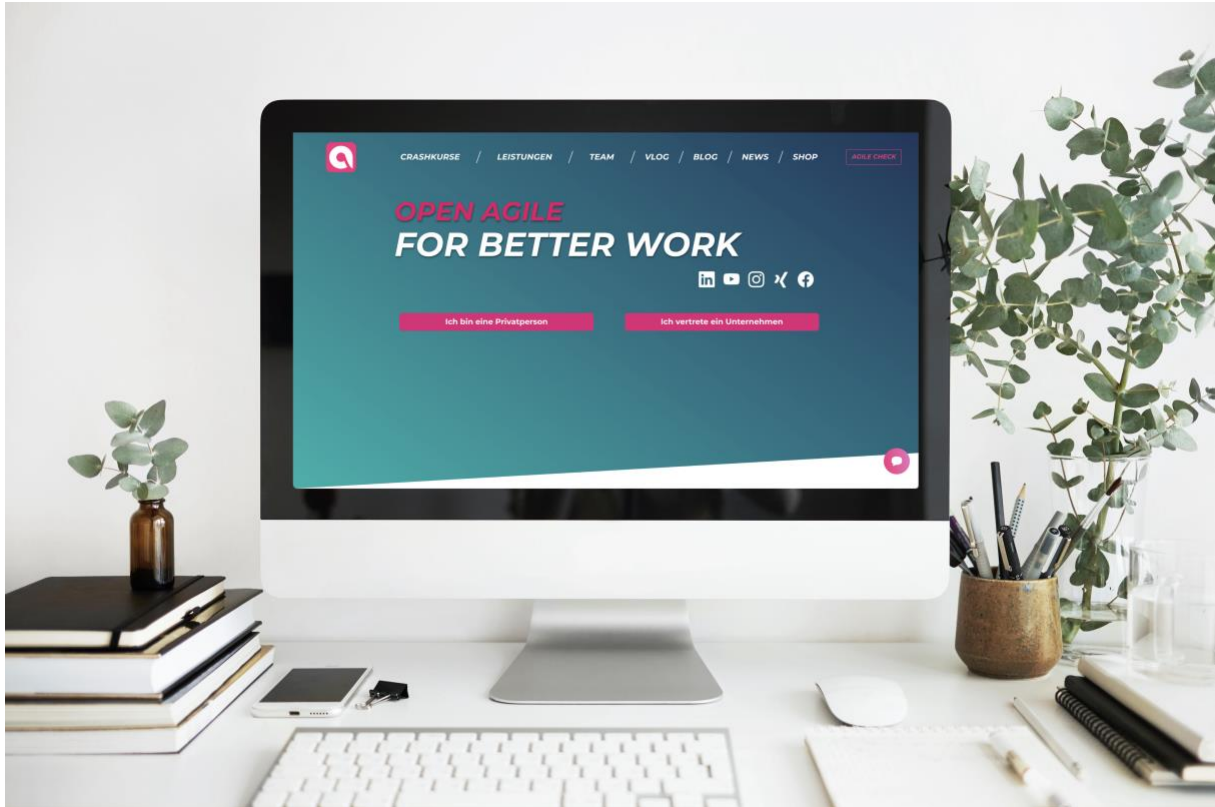


CRASHKURS AGILE COACH (m/w/d)



Du möchtest dich und die Arbeitswelt fit für die Zukunft machen? Dann heißen wir Dich in unseren Crashkursen herzlich willkommen! Bei uns lernst Du schnell und einfach das Wichtigste, um Organisationen, Teams und Individuen bei ihrer Veränderung begleiten zu können.

Als praxisorientierte Unternehmensberatung satteln wir gemeinsam mit Dir auf dem Theoretischem auf und geben Dir in jedem Crashkurs 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 Crashkurse für Dich noch hochwertiger und abwechslungsreicher zu gestalten.

Das Team von Open Agile freut sich darauf Dich zum Agile Coach auszubilden!

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 anzupassen 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.

Der Crashkurs zum Agile Coach umfasst insgesamt vier 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 **64 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 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 der Crashkurs in Bremen statt, das **hybride Konzept** ermöglicht allerdings allen Teilnehmenden von überall auf der Welt an dem Crashkurs teilzunehmen.

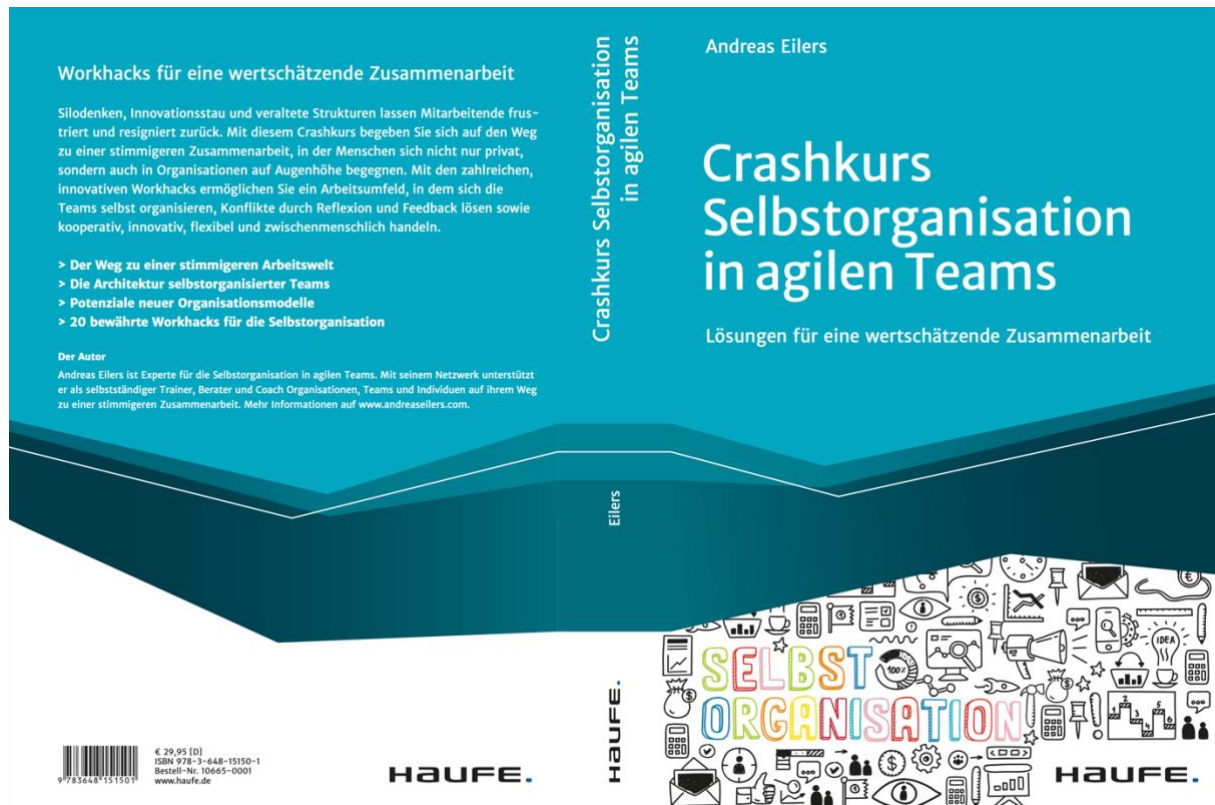




open agile
for better work

Leistungen im Überblick

- 8 Tage Intensiv-Crashkurs in 4 x 2 Tagesblöcken
- Zertifikat "Agile Coach"
- 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 erstickern, 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 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 Ausbildungsinhalte des Crashkurses zum Agile Coach vor.

Das folgende Curriculum umfasst insgesamt **vier Blöcke**:

- 1) **Agilität & Coaching**
- 2) **Agile Organisationsentwicklung**
- 3) **Agile Projektarbeit**
- 4) **Remote Work & Schulterblick**

Curriculum



BLOCK 1: AGILITÄT UND COACHING

- **Ankommen und Kennenlernen:**
 - Einleitung - Crashkurs zum Agile Coach
 - Who is who?
 - Aufnahme der Erwartungen aller Teilnehmenden
- **Reason Why: Warum Agilität?**
 - Erfahrungsberichte aus verschiedenen Blickwinkeln
 - Präsentation verschiedener Praxisbeispiele inkl. Diskussionsrunde
 - Agile Coaching im Spannungsfeld Digitalisierung
- **Werte und Prinzipien im agilen Kontext**
 - Traditionelle Zusammenarbeit vers. Evolutionäre, agile Zusammenarbeit: Präsentation und Diskussion
 - Das agile Manifest kennen und interpretieren können
 - Starre Hierarchie vers. Selbstorganisation
 - Wertewandel bei Mitarbeitenden und die Generation Y
 - Multigrafie: Wunsch nach flexibleren Strukturen
- **Mindset (Ich) und Haltung (Du)**
 - Die Rolle als Agile Coach kennen
 - 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?)

BLOCK 2: AGILE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

- **Architektur agiler und selbstorganisierter Netzwerkorganisationen**
 - Unterschiedliche Unternehmensformen kennen
 - 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
- **Agile Methoden und Prozesse**
 - Den PDCA-Zyklus als agiles Vorgehensmodell verinnerlichen
 - Den Design-Thinking-Prozess kennen
 - 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
- **Bewährte agile Coaching-Modelle für die erfolgreiche Prozessbegleitung**
 - Das Cynefin-Modell: Erkunden, wann welcher Prozess sinnvoll sein kann
 - Unterschiedliche agile Reifegrade kennen und fallbezogen anwenden können
 - Die Veränderungskurve: 7 Phasen der Veränderung nach Kübler-Ross

BLOCK 3: AGILE PROJEKTARBEIT

- **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
- **Agile Projektarbeit: Entwicklung und Moderation von agilen Prozessen**
 - Die moderierende Rolle kennen und einnehmen können
 - TEAM-CANVAS kennen und erfolgreich durchführen
 - Erfolgreich mit Kritikern umgehen können
- **Workhacks für die erfolgreiche Zusammenarbeit**
 - Kommunikation erhöhen mit Daily-Stand-ups
 - Ankommen mit dem Check-in
 - Konflikte und Feedback üben mit Improvisations-theater
 - Effizient moderieren mit Timeboxing
 - Mit der Retrospektive die Zusammenarbeit reflektieren
 - Herausforderungen lösungsorientiert angehen

BLOCK 4: REMOTE WORK & SCHULTERBLICK

- **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
- **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
- **Schulterblick & Nächste Schritte**
 - 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)
 - Wie geht es nun weiter? Die nächsten Schritte Richtung nachhaltige Veränderung

Dozenten

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.

E-Mail: andreas.eilers@open-agile.de
Telefon: 0160 979 40004

Alexander Stange



Motto: „Einfach machen!“

Als leidenschaftlicher Triathlet geht Alexander immer wieder an seine Belastungsgrenze. Das macht ihn zum Experten, wenn es darum geht mit Motivation die Komfortzone zu verlassen. Attraktive Ziele sind dabei entscheidend, die nötige Energie für den langen Weg zu mobilisieren. Diese Erfahrung nimmt Alexander in jeden zu begleitenden Veränderungsprozess mit.

Um eine Transformation wirksam begleiten zu können, greift Alexander auf eine Vielzahl an Methoden und Tools zurück. Doch ist das Tool für ihn niemals die Lösung selbst. Sein Ziel ist stets einen messbaren und vor allen Dingen nachhaltigen Wandel zu ermöglichen. Dafür holt Alexander Menschen dort ab, wo sie stehen. Er eröffnet Teams genauso wie Individuen durch professionelle Impulse neue Lösungsräume und inspiriert sie mit positiven Gedanken Veränderungen mitzugehen.

Dabei greift Alexander einerseits auf seine langjährigen Erfahrungen als Trainer & Berater zurück und andererseits nutzt er sein Know-how als zertifizierter Agile Coach & Scrum Master. Insbesondere in schwierigen Situationen besinnt sich Alexander immer wieder auf seine wichtigsten Werte: Mut, Transparenz und Humor. Für viele ist die individuelle Veränderung ein langer Weg mit vielen Meilensteinen. Dabei ist für Alexander viel Verständnis, Geduld und gegenseitige Rücksichtnahme entscheidend.

E-Mail: alexander.stange@open-agile.de
Telefon: 0171 361 6712

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.