

Change
Connection



Agile Leadership

Einfach.Machen.

Warum Agile Leadership?

Im Zuge der agilen Transformation sind viele Unternehmen an einem frustrierenden Punkt angekommen. Agile Arbeitsweisen haben Einzug gehalten, die Teamarbeit scheint neu definiert und die Expertise von unterstützenden Agile Coaches ist aufgebaut.

Aber: Die Rolle der Führung ist nicht definiert. Sowohl die Mitarbeiter:innen als auch die Führungskräfte befinden sich in einem Vakuum. Teams werden in die hoch gelobte Selbstorganisation geschickt, die Verantwortungsübernahme jedes und jeder Einzelnen wird erwartet und in den meisten Fällen werden Führungshierarchien abgebaut. Schlussendlich führt dies zu einer noch größeren Führungsspanne jeder einzelnen Führungskraft. Zurück bleiben Unsicherheit, Orientierungslosigkeit und Überforderung bei Mitarbeiter:innen und Führungskräften.

Die Kern-Frage der agilen Transformation ist: In welcher Weise kann die Führungsmannschaft ihre Teams und jedes Individuum wirksam und abgestimmt unterstützen?

Es braucht:

- Handlungsfähige Führungskräfte, die Orientierung, Unterstützung und Sicherheit in der agilen Transformation geben.
- Reflektierte Führungskräfte, die verstanden haben, dass bei allen Freiheitsgraden, die Agilität mit sich bringt, die Klarheit der eigenen Führungsrolle maßgeblich für Erfolg oder Misserfolg der Transformation ist.
- Motivierte Führungskräfte, die die Herausforderung der sich permanent verändernden Führungsanforderungen nicht nur verstanden haben, sondern explizit ein sichtbar anderes Führungsverhalten zeigen.

Wir bilden Praktiker:innen aus, die selbstreflektiert Führungshandwerk konkret anwenden.

Wie erreichen wir das?



Der Ruf nach einem neuen agilen Führungsmodell wird lauter. Ein Framework, das die Probleme dieses Führungsdilemmas möglichst schnell und ohne viel Weiterbildungsaufwand löst. Unsere radikale Aussage lautet allerdings, dass das auch in der Vergangenheit schon nicht funktioniert hat und für uns in dem agilen Spannungsfeld erst recht nicht funktionieren wird.

Wir brauchen die notwendige Zeit, um die Führungskräfte der Zukunft ganzheitlich für die Herausforderungen der agilen Transformation auszurüsten und darüber hinaus für die Begleitung folgender Transformationen dauerhaft zu befähigen. Wir nehmen uns 13,5 Tage verteilt auf 7 Module Zeit. Überprüfen das tatsächlich angewendete Führungshandwerk der Teilnehmer und ergänzen es mit praxiserprobten und – tauglichen Tools, denn unser Anspruch ist es Praktiker auszubilden.

Dabei bilden wir mit den Teilnehmern, basierend auf unserem Agile Leadership Competencies, die Kompetenzen aus, die sie brauchen, um im agilen Kontext und zukünftigen Transformationen wirksam führen zu können.

Unsere Überzeugung „Einfach.Machen.“ spiegelt sich in unseren Trainingseinheiten wieder:

Wir brechen die hohe Kunst des Führens auf eine einfache Umsetzung für den Alltag herunter und geben den Teilnehmern damit in jedem Modul Impulse und Interventionstechniken mit, die sie direkt ausprobieren können.

Kompetenzen aufbauen – anstatt Methoden überstülpen



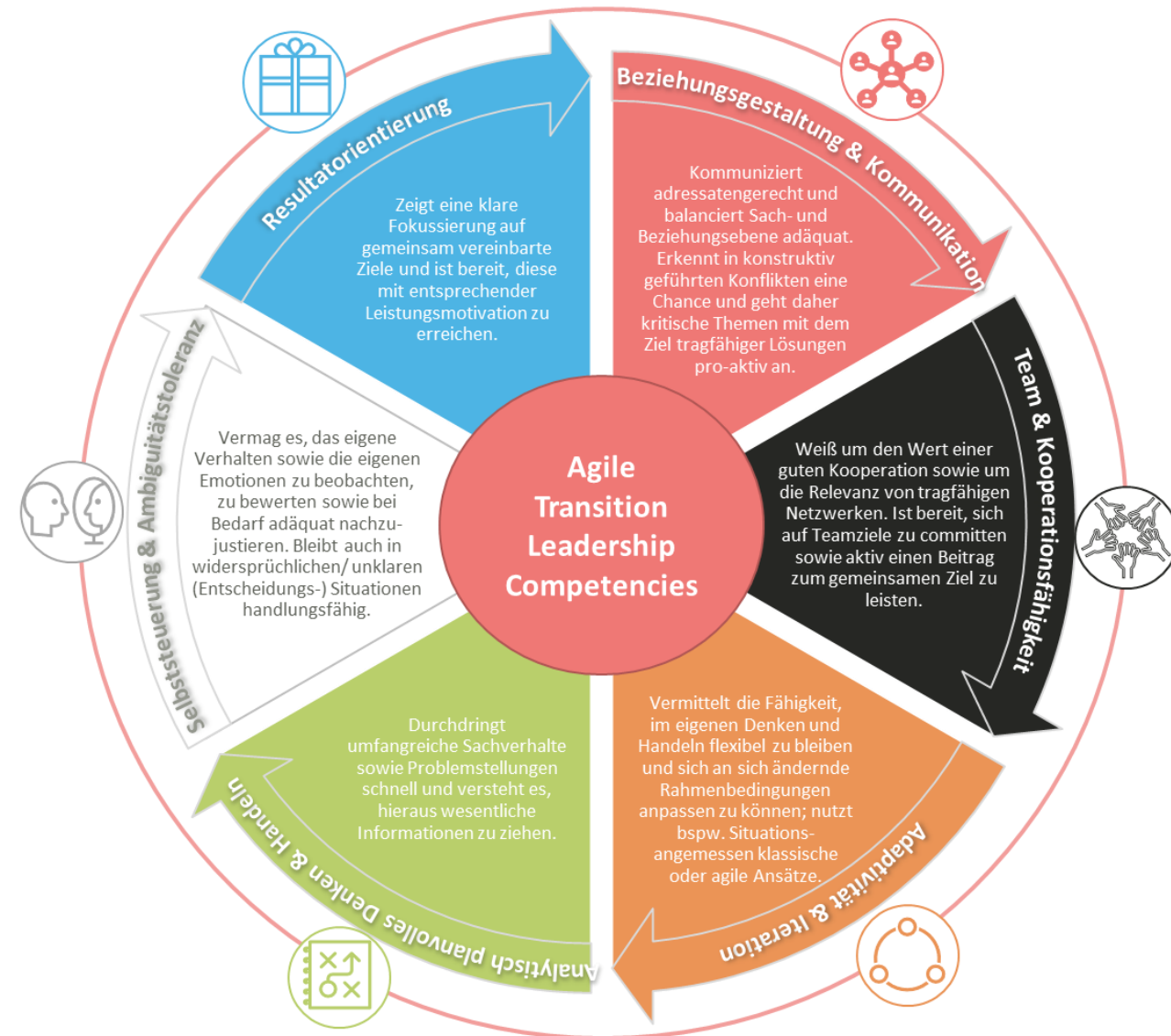
Agilität braucht Führung. Gerade in der der Transition von klassisch hierarchisch geprägten Strukturen hin zu agilen Arbeitsweisen hat die Führungskraft eine besondere Bedeutung. Sie versteht sich als Rollenvorbild im agilen Kontext, lebt agile Werte und Prinzipien vor und vermag es, eine Brücke zwischen (post-) modernder und evolutionärer Führung zu bauen. Die erfolgreiche Umsetzung dieses Führungsselbstverständnisses lässt sich am konkreten Verhalten der Führungskraft beobachten:

- Sie überträgt dem Team wesentliche Entscheidungsverantwortung und lässt dabei verschiedene Entscheidungswege, bspw. im Rahmen konsultativer Einzelentscheide, zu.
- Sie erkennt in Führung die Aufgabe von Vielen und versteht es dabei, Führung moderierend sowie auch temporär auszuüben.
- Sie erkennt in Mitarbeitern/ Kollegen Experten, die Themen eigenverantwortlich als Spezialisten voranbringen.
- Sie zeigt maximal mögliche Transparenz bspw. hinsichtlich der Kennzahlen des Unternehmens.
- Sie macht Aufgaben, notwendige Kompetenzen sowie Verantwortlichkeiten für die jeweiligen Teammitglieder bzw. für das Team deutlich.
- Sie delegiert und kontrolliert Aufgaben nur dort, wo es sinnvoll erscheint und weiß um die Bedeutung einer möglichst vollständigen Tätigkeit.
- Sie ist in der Lage, Visionen zu erarbeiten und diese attraktiv zu vermitteln.
- Sie geht für ihr Umfeld in ihrem Handeln als (Rollen-) Vorbild voran.
- Sie schafft Rahmenbedingungen für das Entstehen guter/ neuer Lösungen.

Unser Kompetenz Modell

Aus unser langjährigen Erfahrung mit der Ausbildung von agile Coaches und der Begleitung von Teams ihren Führungskräften und Organisationen, konnten wir 6 Kernkompetenzen definieren, welche die Grundlage erfolgreicher Führungsarbeit im agilen Kontext bilden.

Die Kompetenzen sind mit konkreten Verhaltensankern beschrieben, so dass wir in der Ausbildung darauf achten, dass jede der Kompetenzen durch unsere Interventionen ausgebaut wird. So machen wir die Führungskräfte nicht nur fit für ihre Aufgabe im agilen Kontext, sondern manifestieren ein transitionales Selbstverständnis für jede Veränderungsherausforderung der Zukunft.



Virtuelle Version – ein Beispiel



Die konsistente präsenste Durchführung hat sich mit Blick auf terminliche Verpflichtungen und der damit verbundene Ablenkung bewährt.

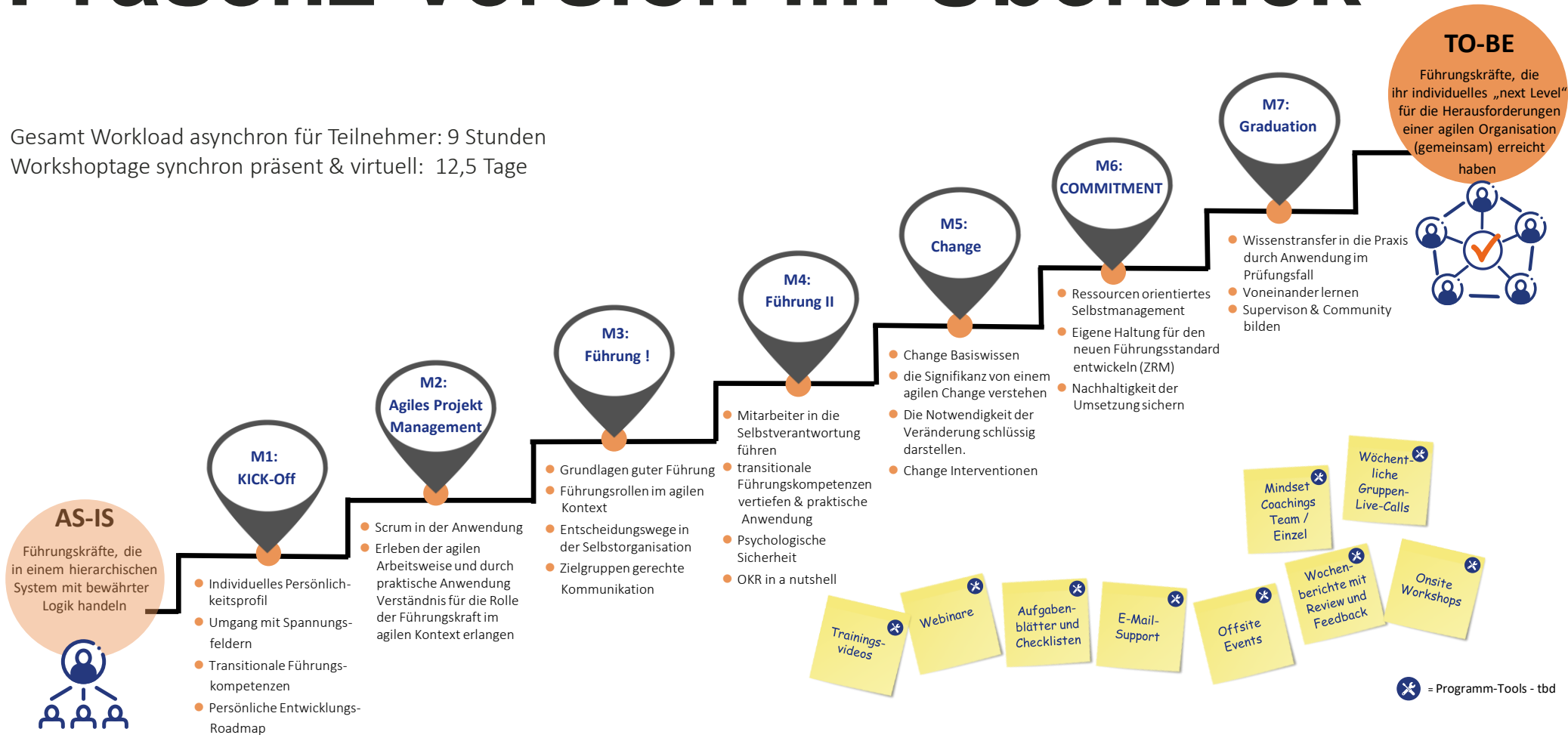
Präsenste Fortbildungstage in angenehmer Hotel Atmosphäre fördern Konzentration und den Fokus auf die Gruppe und das Programm.

Selbstverständlich ist es trotzdem möglich die Ausbildung kürzer und in kleineren Einheiten kombiniert mit a-synchronen und virtuellen Lerneinheiten durchzuführen.

Das kann den Vorteil einer besseren Kompatibilität zum Alltag haben, birgt aber die Gefahr der Ablenkung von außen.

Präsenz Version im Überblick

Gesamt Workload asynchron für Teilnehmer: 9 Stunden
 Workshoptage synchron präsent & virtuell: 12,5 Tage



**„Der Charakter
ruht auf der
Persönlichkeit,
nicht auf Talenten.“**



Modul 1 – Kickoff

Fokuskompetenzen
dieses Moduls:



Warum dieses Modul?

Wir lassen uns nicht von der irrigen Annahme verführen, dass gestandene Führungskräfte ihren momentanen Reifegrad jederzeit objektiv abrufen können. Startpunkt jeder Qualifizierung ist daher der ehrliche Blick in den Spiegel, zur radikalen individuellen Bestandsaufnahme in Bezug auf Persönlichkeitsfacetten, Ausprägungen des Führungsstils und Identifikation von Lernfeldern.

Ziel des Moduls:

Die Teilnehmer haben ihren Führungsstil in Bezugnahme ihrer Persönlichkeitsauswertung reflektiert. Ihre Stärken und Schwächen in Bezug auf agiles Führen sind erarbeitet. Sie haben sich als Gruppe vertrauensvoll kennengelernt und erleben sich als produktive Sparringspartner. Die Agile Transition Leadership Competencies sind verstanden und gemeinsam diskutiert worden. Jeder Teilnehmer hat seinen Startpunkt der Lernreise mit ersten Lernfeldern in seiner persönlichen Roadmap dokumentiert.

Inhalt

Vorab:

- Facet 5 Auswertung mit persönlichem Feedback Gespräch, zur Einleitung der vertiefenden Selbstreflexion in Bezug auf persönlichkeitsbasierender Stärken und Risiken in Bezug auf die neue Führungsrolle
- Selbstreflexion in Bezug zu den Transition Leadership Kompetenzen

Workshop:

- Der Umgang mit Spannungsfeldern in hybriden Organisationen
- Gemeinsame Erarbeitung “guter Führung”
- Erklärung der transitionalen Führungskompetenzen zur Selbsteinschätzung
- Risiken und Chancen aus dem Facet5 gemeinsam mit der Gruppe reflektieren und Feedback & Ideen der Gruppe erhalten.
- Kollegiale Beratung als Methode für das Führungsteam verankern.
- Erstellung einer persönlichen Roadmap “meine Entwicklung als Führungskraft.

Dauer

Vorab 2 x 1,5 Stunden pro Person – 1,5 Tage Workshop

**„Scrum is easy
to understand but
hard to master.“**



Modul 2 – Agiles PM

Fokuskompetenzen
dieses Moduls:



Warum dieses Modul?

Tatsächlich arbeiten agile Teams und ihre Führungskräfte häufig in „zwei Welten“. Die gemeinsame Arbeit ist geprägt von einem starken Gefälle im Wissensstand und praktischer Erfahrung um agile Frameworks, was zu Unverständnis und Spannungen führt. Unsicherheit auf beiden Seiten ist die Folge. Führungskräfte brauchen ein (erlebtes) Verständnis für die Praxis agiler Arbeitsmethoden um wirksam sein zu können.

Ziel des Moduls:

Die Führungskräfte haben am Beispiel SCRUM agiles Arbeiten erlebt und damit Vorteile und Herausforderungen „am eigenen Leib“ gespürt. Ihnen ist eine realistische Einschätzung ihrer Adaption- und Iterationskompetenz möglich. Ihre Einflussmöglichkeiten, aber auch die Grenzen zur Einmischung von Führung in agile Arbeitsweisen sind verstanden. Die Teilnehmer haben ihre persönliche Roadmap um Interventionen und Lernfelder ergänzt.

Inhalt

Vorab:

- Erklärvideo „Scrum in a nutshell“

Workshop:

- 2 Tage Agile Awareness und Scrum anwenden, das Erleben agiler Werte in der praktischen Umsetzung einer Case Study mit dem Scrum Framework

Im Nachgang (zu zweit)

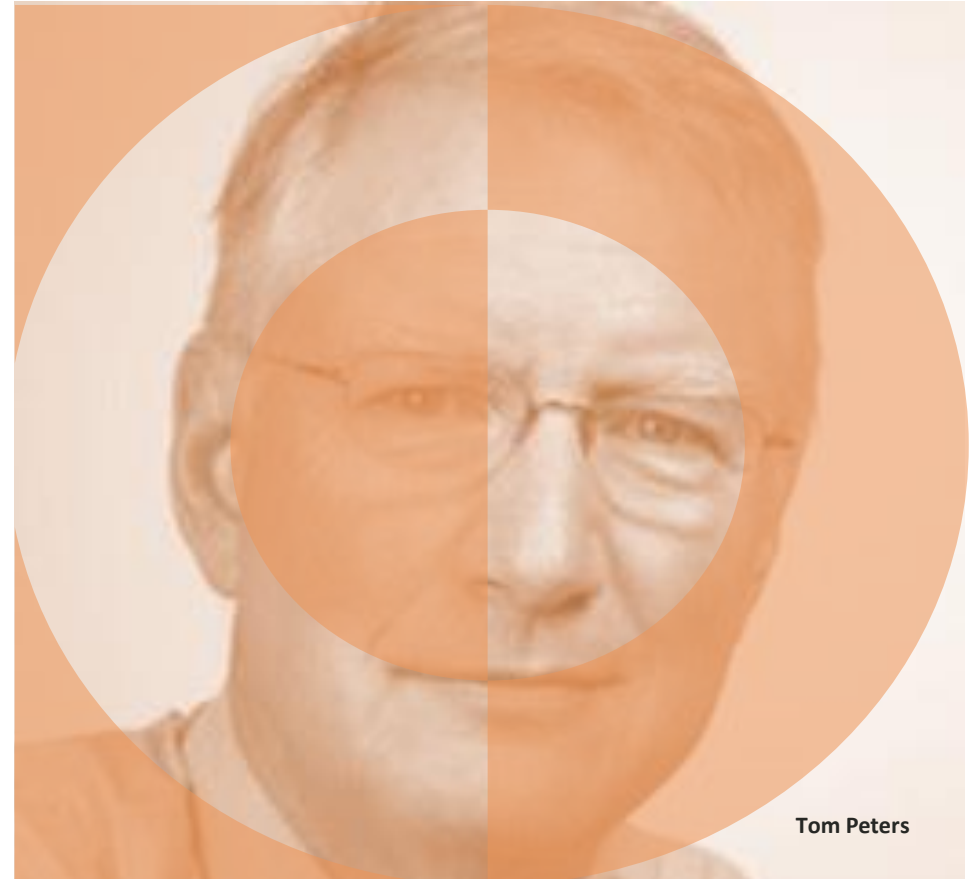
Schriftliche Selbstreflexion mit anschließender Reflexion anhand eines Fragenkatalogs (Beispiele):

- Meine Meinung zu Scrum?
- Welche Vorteile / Risiken sehe ich?
- Wie kann ich als FK unterstützen?
- Was muss ich loslassen aus meinem Verantwortungsbereich?
- Was fiel mir leicht? Womit hatte ich Schwierigkeiten?
- Resumé für die individuelle Roadmap – meine Lernfelder – meine Entlastung

Dauer

Workload TN 1,5h – Workshop 2 Tage

**„Leaders don‘t
create followers,
they create more
leaders.“**



Modul 3 – Führung I

Fokuskompetenzen
dieses Moduls:



Warum dieses Modul?

Die Erkenntnis und Bereitschaft zu verändertem Führungsverhalten reichen leider nicht aus. Es braucht die regelmäßige Anwendung. Die Praxis zeigt jedoch, dass es hierfür häufig an praxiserprobten Tools fehlt, um das System wirksam zu unterstützen ...

Ziel des Moduls:

Die Teilnehmer haben ihr Führungsverhalten in Bezug auf Absicht und erzielte Wirkung überprüft. Der förderliche und hinderliche Einfluss ihrer Persönlichkeit ist verstanden. Die individuelle Roadmap ist mit praxisrelevanten Tools gefüllt, die ab dem nächsten Tag zum Einsatz kommen können.

Inhalt

Vorab:

- Führungsleitbriefe zur Selbstreflexion

Workshop:

- Führungsperspektiven und Reflexion von Führungsrollen entlang der Führungsleitbriefen in Bezug zu sich selbst als Führungsrollen im agilen Kontext
- 5x5 Matrix
- Triadisches Wirkmodell
- Kohärenz Erleben
- Vollständige Tätigkeit
- Pathogene Trias
- Werte- und Entwicklungsquadrat
- Entscheidungswege im agilen Kontext

Dauer

Workload TN 1h – Workshop 2 Tage

**„Es gibt nichts
Gutes – außer man
tut es.“**



Modul 4 – Führung II

Fokuskompetenzen
dieses Moduls:



Warum dieses Modul?

Studien belegen, neues Verhalten muss durch praktisches Üben verankert werden, da die Führungskraft sonst zwangsläufig Gefahr läuft in der gewohnten Umgebung in alte Muster zurückzufallen. Darüber hinaus ist Kompetenzaufbau vergleichbar mit Muskeltraining, kontinuierliches Training bringt den nachhaltigen Erfolg.

Ziel des Moduls:

Die Teilnehmer haben anhand von Rollensimulationen mit Fallbeispielen aus der Praxis ihre agilen Führungskompetenzen vertieft. Die bisher erlernten Modelle und Methoden wurden miteinander verknüpft und in der praktischen Anwendung aktiv umgesetzt. Lösungsansätze für die Rolle der Führung in selbstorganisierten Teams sind entwickelt.

Üben – üben – üben.

Inhalt

Vorab:

- Dialogkompetenzspinne – 2 Feedbacks einholen – aus privatem und beruflichen Kontext – zur eigenen Dialogkompetenz

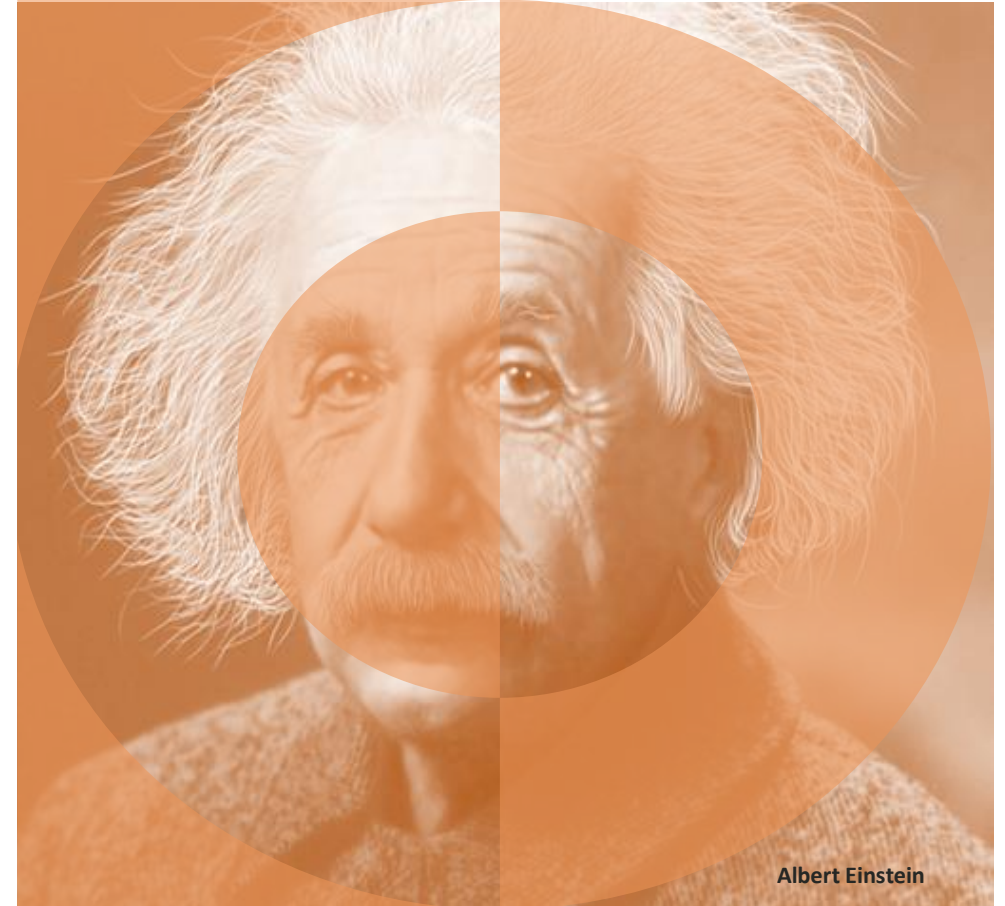
Workshop:

- Bedürfnisgerechte Kommunikation
- Gewaltfreie Kommunikation
- Leiter der Annahmen
- Radical Candor
- Psychologische Sicherheit
- Digitale Kommunikationsformate
- Reflecting Team
- Das magische Dreieck
- Remote führen
- Motivation nach D. Sprenger
- Managerial Grid
- OKR in a nutshell

Dauer

Workload TN 1h – Workshop 2 Tage

**„Die Definition
von Wahnsinn ist
immer das Gleiche
zu tun und andere
Ergebnisse zu
erwarten.“**



Modul 5 – Change

Fokuskompetenzen
dieses Moduls:



Warum dieses Modul?

Veränderungen individuell begleiten und Veränderungsprozesse proaktiv gestalten sollte eine Selbstverständlichkeit für Führungskräfte sein. Diese Fähigkeit war schon immer sinnvoll allerdings ist sie in der heutigen schnelllebigen Zeit ein MUSS! Das theoretische Verstehen der Wirk-mechanismen von Veränderungen ist häufig noch vorhanden, an der praktischen Unterstützung der Individuen scheitert es meistens.

Ziel des Moduls:

Die Teilnehmer haben ihre eigene Haltung zu Veränderungen reflektiert und über die gemeinsame Diskussion unterschiedliche Perspektiven kennengelernt. Sie haben Methoden kennengelernt und geübt, die es Ihnen ermöglicht Ihren Mitarbeitern zukünftig Stabilität und Orientierung in ungewissen Zeiten zu geben. Die intensive Auseinandersetzung mit Ihrer persönlichen Change Story befähigt sie zukünftig adressatengerecht zu kommunizieren.

Inhalt

Vorab:

- Selbstreflexion zur eigenen Einstellung zum Thema Veränderung (Journaling)

Workshop:

- Veränderungsprozesse gestalten
 - 4x4 Matrix
 - Trauerkurve
 - Akzeptanztypen
 - Einfühlendiagramm
- Der Umgang mit Spannungsfeldern in hybriden Organisationen – Reflexion und Lösungen
- Change Story
 - Gute Elemente einer Change Story
 - Die eigene Change Story schreiben
 - Die eigene Change Story vortragen
 - Feedback
 - Rehearsal

Dauer

Workload TN 1h – Workshop 2 Tage

**„Attitude is a little
thing that makes
a BIG difference.“**



Modul 6 – Commitment

Fokuskompetenzen
dieses Moduls:



Warum dieses Modul?

Die Führungskräfte haben nun alles an Basics und Kompetenzen ausgebaut, reflektiert und geübt. Die Grundlage für verändertes, dem agilen Kontext, angepasstes Führungsverhalten ist gelegt. Jetzt kommt es darauf an eine dauerhafte Verhaltensveränderung durch die aktive Verankerung und Entwicklung eines Haltungsziels zu erwirken, das wie ein Brandbeschleuniger im positiven Sinne wirkt.

Ziel des Moduls:

Mit Hilfe der Methode des Zürcher Ressourcen Modell, erlernen die Teilnehmer ressourcenorientiertes Selbstmanagement und gehen mit einem Haltungsziel aus diesem Modul, das Sie in Ihrer (agilen) Führungsarbeit nachhaltig begleiten wird und sie auch nach dem Training stetig an ihr Vorhaben erinnert. Die Verhaltensveränderung ist verankert.

– Bullet-proof –

Inhalt

Workshop:

Das eigene (Haltungs-) Thema klären



Vom Wunsch zum Haltungsziel



Vom Haltungsziel zur Ressourcen Entwicklung



Mit den Ressourcen zielgerichtet handeln.



Integration und Transfer

Dauer

Workshop 2 Tage

**„Ohne Mut
ist das Wissen
unfruchtbar.“**



Modul 7 – Graduation

Fokuskompetenzen
dieses Moduls:



Warum dieses Modul?

Über die Frage, ob es eine Prüfung braucht, lässt sich trefflich streiten ... Unsere Erfahrung aus über 50 Staffeln unserer Agile Coach & Transformation Consultant Ausbildung hat uns gezeigt, dass eine Überprüfung durch das Bearbeiten einer Case Study (Es geht NICHT darum ein Stress-Szenario aufzubauen und Wissen abzutesten unter Zeitdruck) die tatsächliche Anwendung signifikant erhöht. Die Teilnehmer setzen sich einmal mehr bewusst mit den Inhalten auseinander und verknüpfen diese miteinander.

Ziel des Moduls:

Die Gruppe hat durch die vorbereiteten Case-Studys in einem geschützten Rahmen gemeinsam die erlernten Kompetenzen und Tools vertieft. Feedback geben und Feedback annehmen ist in der Königsdisziplin Prüfungssituation noch einmal vertieft worden. Die Teilnehmer haben ihr Können unter Beweis gestellt und erlangen eine noch größere Selbstsicherheit für die Anwendung im Führungsalltag.

Inhalt

Vorab:

- Selbstreflexion zur eigenen Einstellung zum Thema Veränderung (Journaling)

Workshop:

- Alle Teilnehmer nehmen an allen Präsentationen und Interventionen in ihrer Prüfungsgruppe teil.
- Das gemeinsam erreichte Ziel wird gefeiert – zukünftige kollegiale Beratung vereinbart.

Dauer

Workshop 1–2 Tage (abhängig von TN Anzahl)

Das Kaufmännische

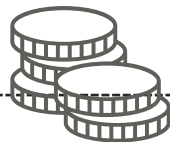
Preise:

Kosten Inhouse:

Bei **8** Teilnehmern und **1 Trainer** **35.000€**

Bei **16** Teilnehmern und **2 Trainern** **67.000€**

Die Preise verstehen sich exkl. MwSt., Location & Reisekosten



Die Ausbildung können Sie derzeit nur als Inhouse Ausbildung buchen. Kontaktieren Sie uns gerne, falls Sie Fragen hierzu haben.

Wir arbeiten mit folgenden Tools:

Kommunikationstool: Microsoft Teams oder Zoom

Kollaborationstool: Miro Board

Voraussetzungen für die Teilnahme an unseren virtuellen Einheiten, um ein bestmögliches Lernerlebnis sicherzustellen:

- Eine gut funktionierende Technik (Computer & Headset) und eine stabile Internetverbindung.
- Kameras müssen angeschaltet sein.

Die Teilnahme an allen Modulen ist die Voraussetzung für das Zertifikat.

Kontakt.



Katja von Bergen
Tel. 0163 2673018
katja.vonbergen@change-connection.com

Sie möchten Ihre Führungsmannschaft befähigen die Transformation zu angemessen zu begleiten?

Kontaktieren Sie uns, wir können das Format passgenau auf Ihre Bedarfe zuschneiden.

**Change
Connection**

