



boris**gloger** consulting GmbH

---

## Die Rolle des Agile Coach:

**Vielseitig, herausfordernd und bereichernd!**

Kathrin Tuchen &  
Christoph Schmiedinger

28.04.2020

# bg Agile Coach Ausbildung (Runde 2)

## Agile Coach powered by bg

Der Agile Coach gestaltet aktiv die agile Organisation. Wenn du darin deine Berufung erkennst, haben wir ein Angebot für dich: Werde zu einem der besten Agile Coaches der Branche! Du wirst souverän agile Arbeitsweisen in Organisationen aller Größenordnungen einführen und den Change maßgeblich unterstützen. Du lernst, Teams aus Agile Coaches und ScrumMastern zu führen und mit dem Top Management zielgerichtet zu arbeiten.

„Agile Coach powered by bg“ ist ein **sechsmonatiger, berufsbegleitender Lehrgang**, den du mit einer Zertifizierung abschließt. In 3 Modulen lernst du, wie du selbstständig agile Transformationen planst, koordinierst und begleitest.

**Ausgangspunkt ist deine eigene Haltung:** Du arbeitest im Lehrgang intensiv an deinem Führungsverständnis und lernst, Führung mit allen Konsequenzen zu übernehmen. Deine Kolleginnen und Kollegen im Lehrgang werden in der gegenseitigen Fallberatung dein Spiegel und deine Mentoren sein – sie zeigen dir, wo deine Punkte für persönliche Weiterentwicklung liegen.

**Zusätzlich bekommst du ein individuelles Coaching:** In drei Sitzungen helfen wir dir dabei, deine persönliche Herausforderung in der Rolle des Agile Coaches zu meistern.



Take away

Die Links findet ihr einfach per Klick auf das jeweilige Icon



## Trainingsinhalte – Lerngruppe 2

(Start ab Oktober 2020)

Einführungstag: Agile Essentials

Modul 1: Team

Modul 2: Organisation + Use Case

Modul 3: Individuum + Use Case

### Was erwartet dich?

Praktische Arbeit, Selbstreflexion und Theorie. Du wirst eine lange Lese- und Videoliste zu Themen bekommen, die wir in der großen Runde intensiv diskutieren werden. In den Präsenzphasen wirst du außerdem mit deinem Team Aufgaben lösen.

### Was bekommst du?

Wir zeigen dir die Essenz unserer Arbeit, erklären dir Coaching aus unserer Perspektive, lassen dich an echten Erfahrungen teilhaben und unterstützen dich bei deinen eigenen Herausforderungen. Zusätzlich vermitteln wir dir das theoretische Rüstzeug, damit du deinen Vorgesetzten gegenüber selbstbewusst auftreten kannst und zeigen dir, wie du ein Team erfolgreich machst.

Wir zeigen euch unsere Erfolgsgeschichten, reden über das, was im Alltag bei Kunden wirklich passiert und lassen euch an dem teilhaben, was borisgloger erfolgreich gemacht hat. Viele Mitarbeiter von borisgloger haben sich erfolgreich selbstständig gemacht, weil sie bei uns die nötigen Grundlagen und Haltungen erlernt haben. In den insgesamt 12 Tagen werden wir dich daran teilhaben lassen, damit auch du erfolgreich als Agile Coach arbeiten kannst.



# bg Remote - Agenda

---

- Herzlich Willkommen
- Check-In
- Vorstellung der Agile Coach Rollen
- Breakout-Session
- Abschluss



Kathrin Tuchen & Christoph Schmiedinger

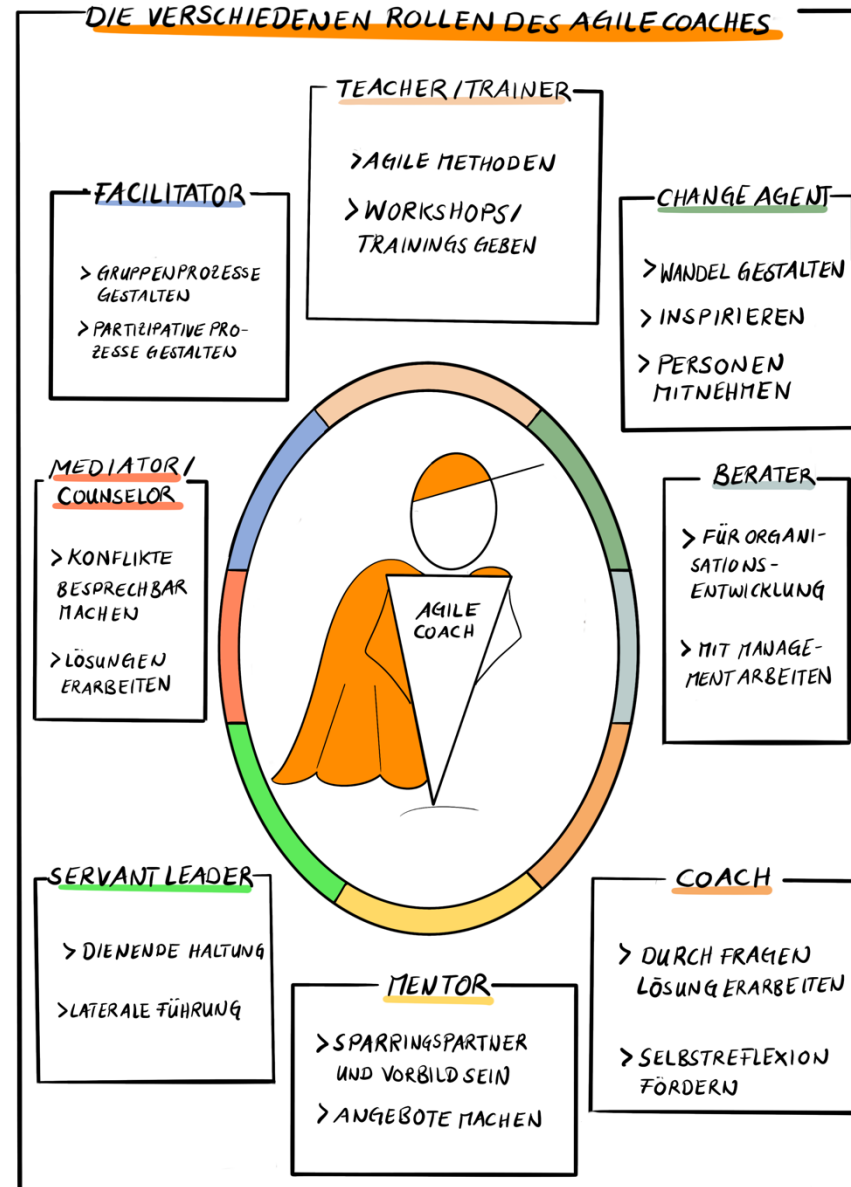


Go to [www.menti.com](https://www.menti.com) and use the code 84 25 06

<https://www.menti.com/xk4uozbfya>



# Agile Coach – die Rollen



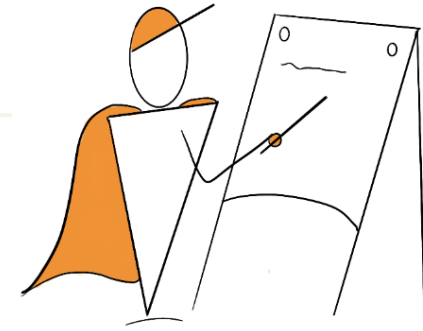
# Teacher/Trainer

## Rolle des Teachers/Trainers

- Agiles Methodenwissen vermitteln
- Trainings und Workshops gestalten

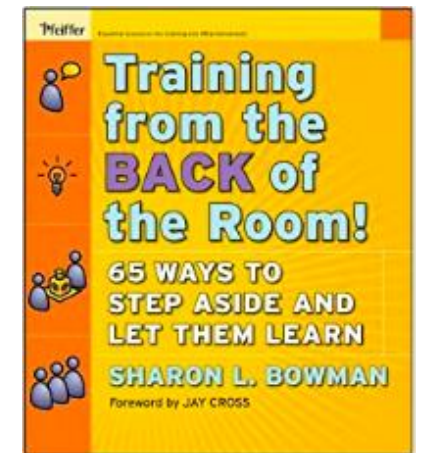
## Tipps und Hinweise

- Gesamtüberblick /Anwendungsgebiete / Unterschiede der Frameworks
- Trainingsaufbau (Input / Konkretisierung (Beispiel) / Übung)
- Visualisierung
- Case Studies für Beispiele



Take away

Die Links findet ihr einfach per Klick auf das jeweilige Icon



## Rolle des Facilitators

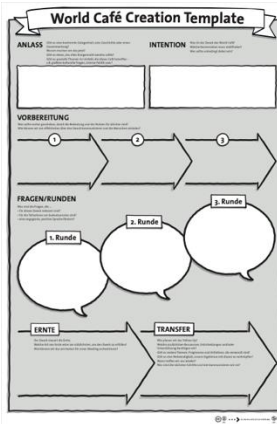
- Gruppenprozesse begleiten
- (Groß)-Gruppenworkshops gestalten
- Facilitation: *Eine Kunst im rechten Augenblick einzuladen, zu ermutigen und zu inspirieren.*

## Tipps und Hinweise

- Formate (World Café, Open Space, Dynamic Facilitation etc.)
- Persönlicher Methodenbaukasten (Storymapping Workshops etc.)
- Gute Vorbereitung (z.B. mit Pilotgruppe, Querschnitt des Systems)
- „Trust the process“ / „Wir teilen uns die Verantwortung für die Qualität“ / „Auf die Gruppe reagieren“



Take away  
Die Links findet ihr einfach per  
Klick auf das jeweilige Icon



# Servant Leader

## Rolle des Servant Leaders

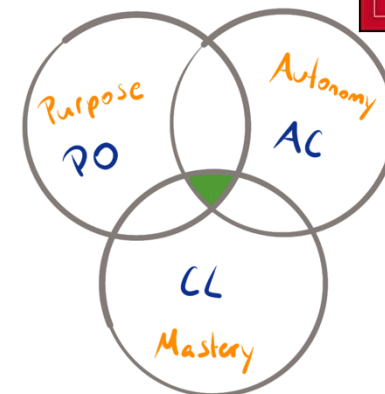
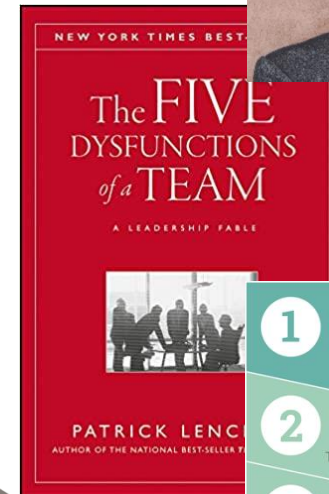
- Laterale Führung
- “Dienende Haltung“ (Unterstützung des Teams)
- Richtung & Rahmenbedingungen aufzeigen

## Tipps und Hinweise

- Inspirierende Team-Vision („wo wollen wir hin?“)
- Führungsmodelle kennen und situativ anwenden
- Teamentwicklungsphasen antizipieren & steuern
- Zusammenspiel mit weiteren Führungskräften



Take away   
Die Links findet ihr einfach per  
Klick auf das jeweilige Icon



- 1 Psychological Safety**  
Team members feel safe to take risks and be vulnerable in front of each other.
- 2 Dependability**  
Team members get things done on time and meet Google's high bar for excellence.
- 3 Structure & Clarity**  
Team members have clear roles, plans, and goals.
- 4 Meaning**  
Work is personally important to team members.
- 5 Impact**  
Team members think their work matters and creates change.

re:Work

# Change Agent

## Rolle des Change Agent

- Wandel im Unternehmen voran treiben
- Herausforderung: Partizipative nachhaltige Veränderung
- Zusammenarbeit mit dem Management

Take away   
Die Links findet ihr einfach per  
Klick auf das jeweilige Icon



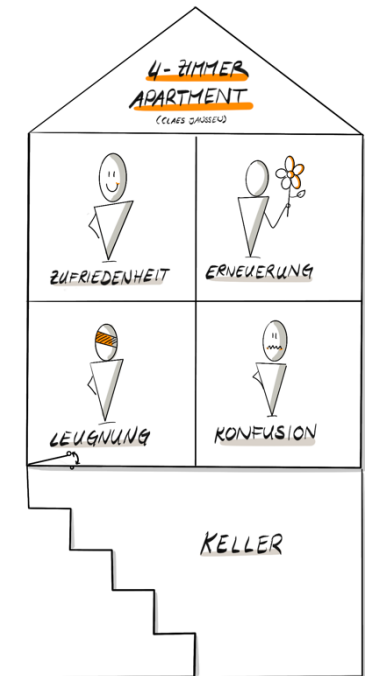
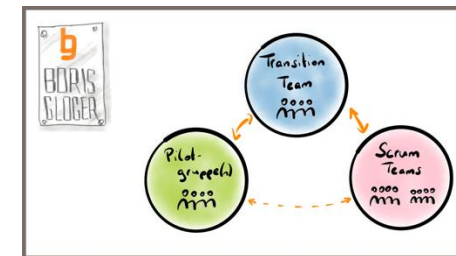
Transition Team I

Transition Team II



## Tipps und Hinweise

- Kenntnis über unterschiedliche Modelle
- Bewusstsein der Phase des „Kellers“ in jedem Change-Prozess
- Transition Team Ansatz
- Methodenbaukasten: Zukunftskonferenz, RTSC





## Rolle des Beraters

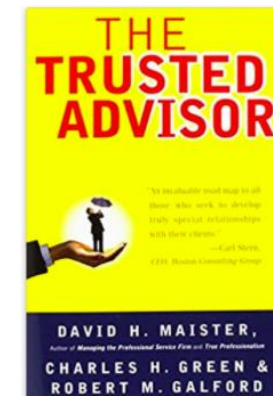
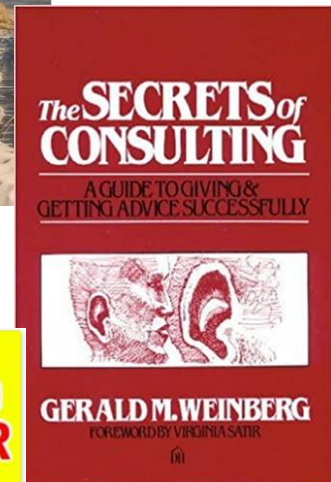
- Fokus auf Organisationsentwicklung, Prozess- und Strategieberatung
- Zusammenarbeit mit dem Management
- Wichtig: Externe Perspektive einnehmen

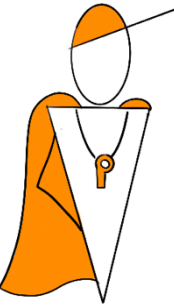
## Tipps und Hinweise

- Wissen, Wissen, Wissen: über Organisationsmodelle & Skalierungs-Frameworks (Lesen, Videos, Konferenzen etc.)
- „Lernreisen“, „Hospitationen“, Case Studies
- Erlernen des Handwerkszeugs eines Beraters
- „Devil's Advocate“

### Take away

Die Links findet ihr einfach per Klick auf das jeweilige Icon





## Rolle des Coaches

- Menschen entwickeln
- Selbstreflexion fördern
- Mit dem Management arbeiten

## Tipps und Hinweise

- Coaching-Ausbildung
  - „500 Fragen Buch“ als Inspiration
- Einzel-/Gruppencoaching
  - Skill-Entwicklung (Strength Finder, 16 Personalities)
- Retrospektiven-Formate (Bücher, Retromat)
- Fehler zulassen – Menschen “lernen“ lassen

Take away   
Die Links findet ihr einfach per  
Klick auf das jeweilige Icon



**Kostenloser Persönlichkeitstest**  
NERIS Type Explorer®

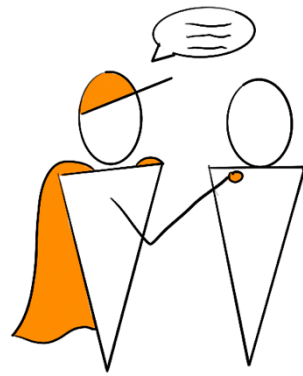
 Du solltest weniger als 12 Minuten dafür brauchen.	 Beantworte die Fragen ehrlich (auch wenn dir die Antworten nicht gefallen).	 Versuche, keine "neutralen" Antworten zu hinterlassen.
---	--	---

## Rolle des Mentors

- Menschen entwickeln (one-to-one)
- Sparringpartner sein
- Angebote zur Weiterentwicklung machen

## Tipps und Hinweise

- Erfahrung und Wissen weitergeben
  - Z.B. Mentoring neuer ScrumMaster / Agile Coaches
- Sich einfach „nur mal Zeit nehmen“
- Kollegiale Beratung, eine weitere Perspektive dazustellen
- Zur Selbstreflexion bringen



## Rolle des Mediators

- Bestehende ungelöste Konflikte an die Oberfläche holen & besprechbar machen
- Gemeinsame Sichtweisen auf Themen herstellen und Lösungen erarbeiten

## Tipps und Hinweise

- Ein strukturiertes Vorgehen (Klassischer 5-stufiger Mediationsablauf oder Dynamic Facilitation)
- Mut aufbringen, Themen zu platzieren
- Scrum Teams helfen, Konflikte zu lösen (Distanz wahren, externe Sicht)



**Take away** 

Die Links findet ihr einfach per Klick auf das jeweilige Icon



*Choice-Creating & Dynamic Facilitation*

Dynamic Facilitation - Eine kurze Einführung in den Prozess und seiner Entstehung  
von Ulrike Meyer  
© Martin Raabich 

Ähnliche Videos  
 Dynamik  
 Bendt

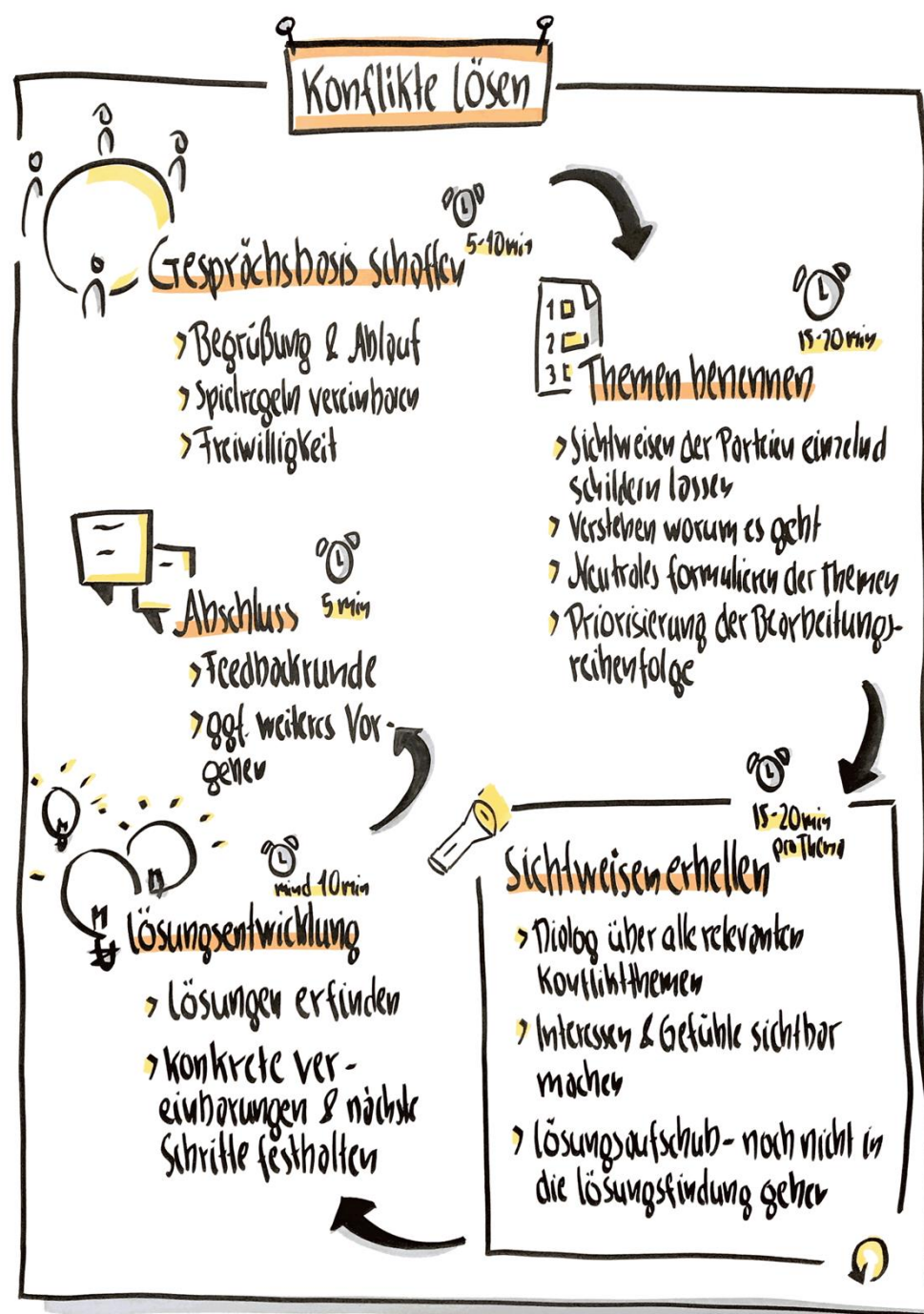


### 5 Conflict Resolution Techniques for the Agile Coach

Published on July 17, 2015

 **Ramon Davila** [Follow](#)  
Digital Expert at McKinsey Digital

 19  4  1





<https://www.menti.com/xk4uozbfya>



Go to [www.menti.com](https://www.menti.com) and use the code **84 25 06**



## Unsere Leistungen

### Beratungsleistung:



- Remote ScrumMaster
- Remote Agile Coaches
- (Skalierte) Projekte aufsetzen
- Remote Arbeitsmodelle
- Effektive Remote Workshops
- „Corona“ Retrospektiven

### Trainings:

#### Public Remote Public Trainings:

- Remote ScrumMaster  
powered by bg (04.-06. 05.2020)
- Remote SM + PO Kombi Training  
powered by bg (12.-15. 05.2020)

#### Inhouse Remote Trainings:

- Agile Intro
- ScrumMaster
- Product Owner
- SM & PO Kombi Training
- Impediment Blaster
- Praxiswerkstatt Retrospektive

#### Special Remote Trainings:

- Remote Collaboration Training
- OKR Champion
- Selbstorganisation braucht Führung
- Agile Audit Master
- Agiler Festpreis
- Agile Sketching



## Unsere Meetups



Die Rolle des Agile Coach:  
Vielseitig, herausfordernd  
und bereichernd! (28. April)



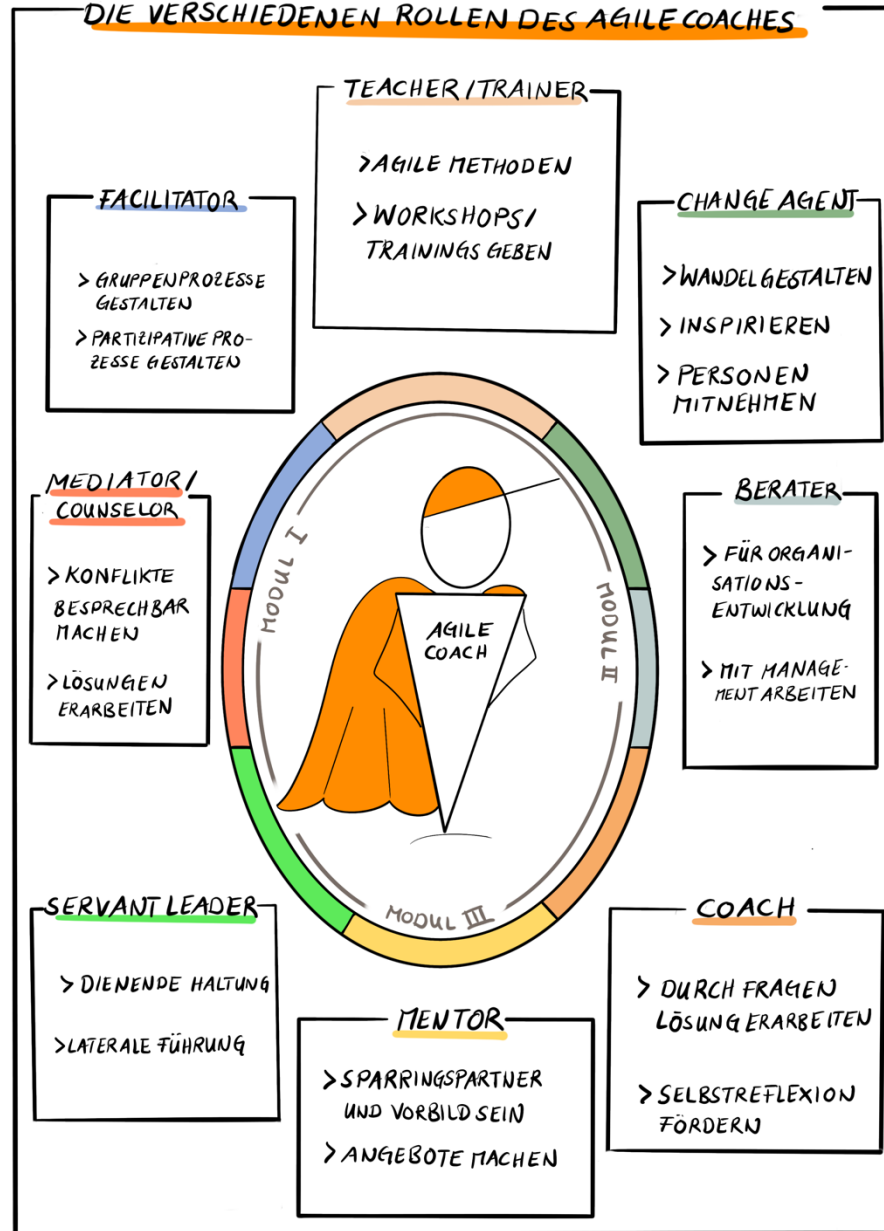
Vorbild Spotify –  
Herausforderungen einer  
Transformation (07. Mai)



Interaktive Tools für die Remote  
Collaboration (14. Mai)

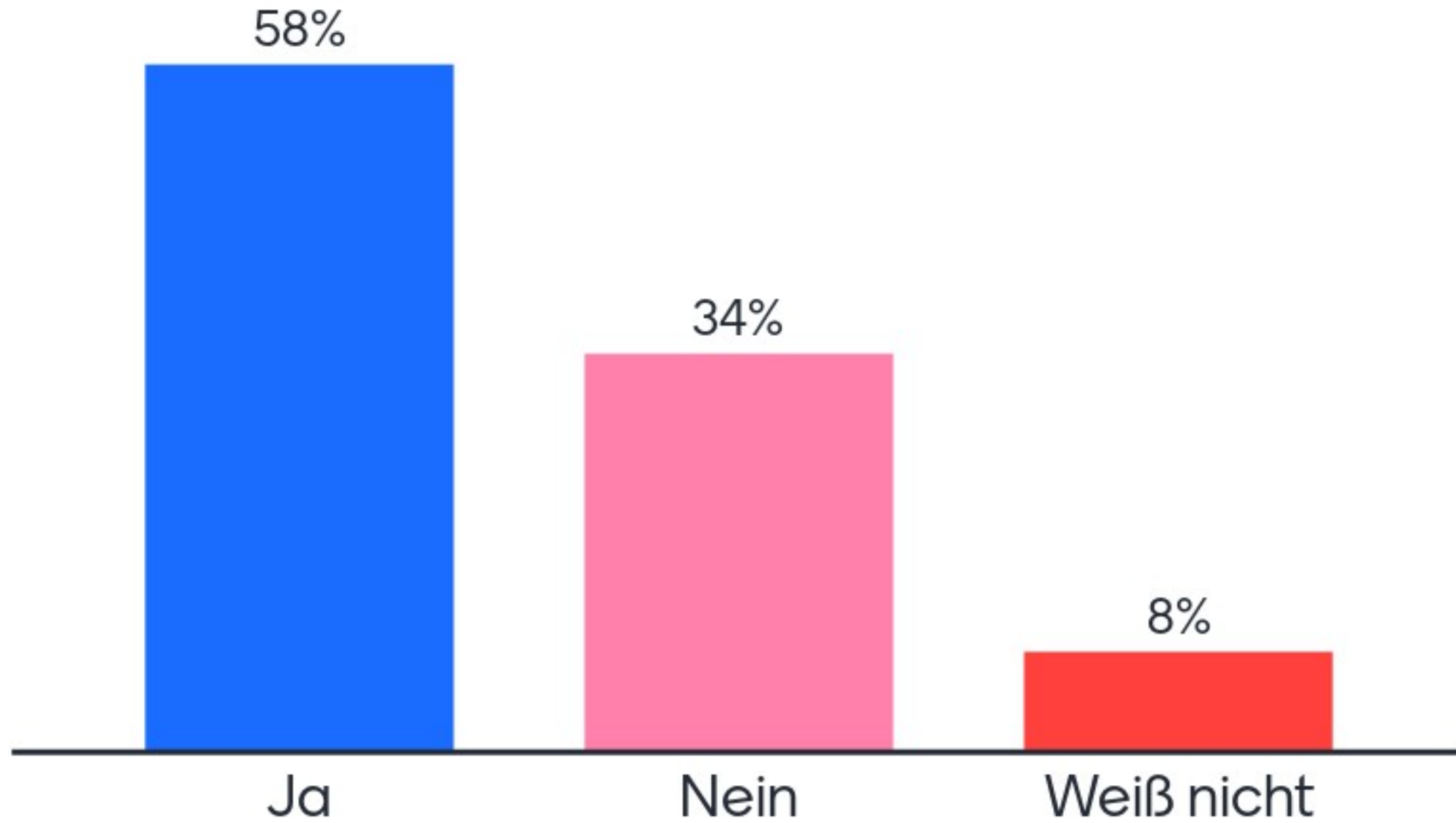


# DIE VERSCHIEDENEN ROLLEN DES AGILE COACHES



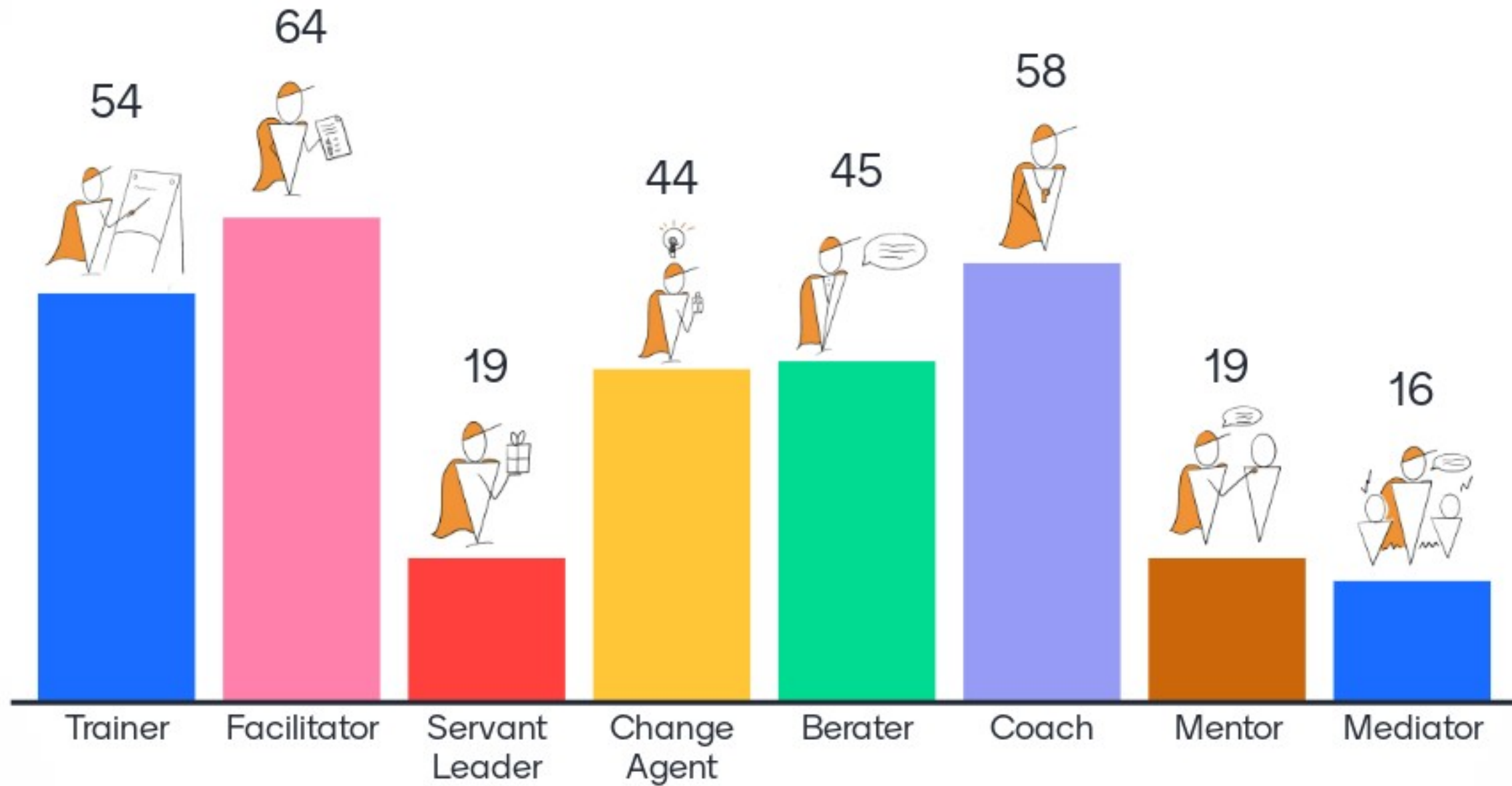


# Wer von euch ist/war schon mal Agile Coach?

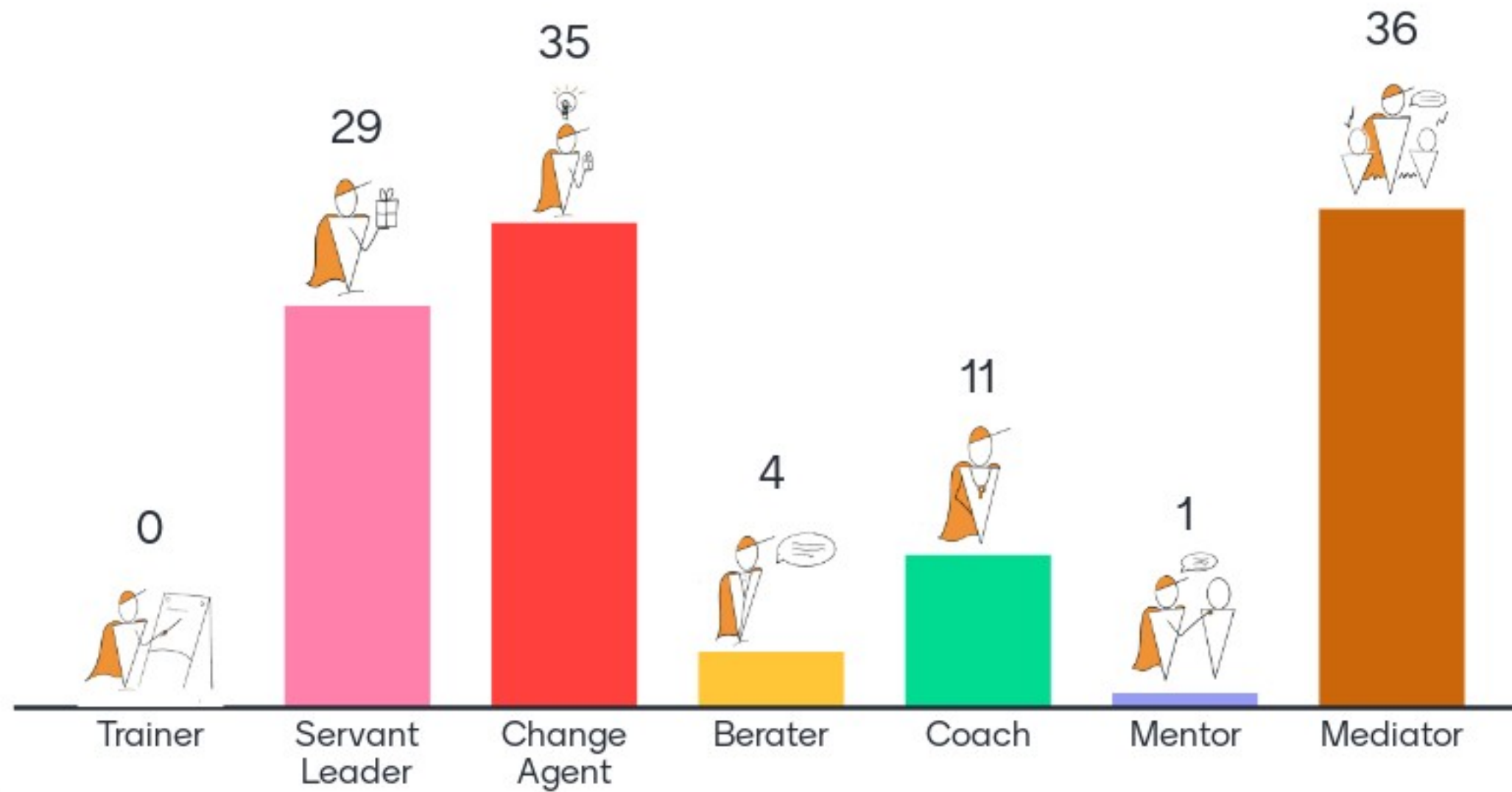




# Welche Rollen werden am aktivsten ausgeübt?



# Bei welcher Rolle seht ihr die größten Herausforderungen?



# Was sind eure Empfehlungen für die unterschiedlichen Rollen?

Üben, üben, üben und Meetups oder ähnliches besuchen

IC Agile & Joe Dispens

Change Agent

persönlicher Erfahrungsaustausch mit Kollegen

Geduld

Trainieren, zu beobachten und soziale Dynamiken zu erkennen und zu verstehen

Pragmatischer Ansatz

Kein Angst vor Fehlern, einfach machen!

Coach



# Was sind eure Empfehlungen für die unterschiedlichen Rollen?

Management 3.0

Üben, üben, üben ... und dann inspect and adapt [in allen Rollen]

Sich einen Coach suchen

Fortbildungen, eigenes Coaching....

erLEBEN

Coach: Viele Meetups, ständiges Lernen, viele Bücher und Doing Doing

das direkte erleben mit den Teams bringt die Erfahrung.

Change Agent

Barcamps



# Was sind eure Empfehlungen für die unterschiedlichen Rollen?

Lernen! Am besten gemeinsam ...

Leading Change und lernen ohne Ende 😊

Gute Nerven

Übung macht den Meister. Machen ist wie wollen, nur krasser.

Bücher, Erfahrung sammeln, Meetups, Mentor suchen

Sehr viel beobachten, zuhören, Frage, möglichst viel Erfahrung sammeln =)

<http://whatisagilecoaching.org/agile-coaching-growth-wheel/>

MeetUp's und Konferenzen besuchen- immer außerhalb des eigenen Unternehmens gucken

Lernkultur fördern



# Was sind eure Empfehlungen für die unterschiedlichen Rollen?

Für alle Rollen: Verständnis der alten Welt

als Change Agent - über alle Hierarchie-Stufen Vision tragen. Idee: U-Boot Projekte ansetzen, Mindset Change forcieren, konkrete Schulungen anbieten

Selbst gecoacht werden

Für alle Rollen: Grundlagenverständnis

Experimente machen

Auserhalb netzwerk aufbauen und sich auswachsen

Für alle Rollen: Wertung rausnehmen

Zum Experimente machen motivieren

Retros machen





# Was sind eure Empfehlungen für die unterschiedlichen Rollen?

Change Agent: Wertschätzung für das was früher war.

Kanban Boards

Facilitator: Inspiration von anderen nutzen, Liberating Structures ausprobieren, Meet Ups besuchen, Austausch intern - kollektive Beratung

agile Werte leben

Fundiertes Training als agile Coach z.B Simon Powers Bootcamp (ic agile)

Für Rolle Rollen: Mensch im Fokus

Ideengeneration zur zukünftigen Zusammenarbeit im Team (Design Thinking)

Regeln im Team festlegen

Feedback einholen



# Was sind eure Empfehlungen für die unterschiedlichen Rollen?

Visualisierung ist das A und O/ Leute in Bewegung bringen - wirklich physisch: Aufstehen lassen, persönlichen Gegenstand holen lassen

No. 1 Tipp für Agile  
Teamentwicklung Retro, Retro,  
Retro!

Handwerkskoffer  
(kommunikationspsychologie,  
systemische Ausbildung,...)

Mediation, Klärungshilfe

Austausch im Netzwerk, 1:1,  
Liberating Structures

Unterschiedliche  
Weiterbildungen (Coaching,  
Organisationsentwicklung,  
Mediation)

Für alle Rollen: Resilienz

Visualisieren wie die Leute sich fühlen - Mikrocalender  
nutzen / gut rausfinden, wo gerade der Schuh drückt.

Für alle Rollen: Authentizität



# Was sind eure Empfehlungen für die unterschiedlichen Rollen?

unterschiedliche Frameworks anschauen (LeSs, SAFe, Flight Level,...)

Für alle Rollen: Konstantes Lernen

Berater / Change Agent: Für den Management Transparenz mitbringen, und unterschiedliche Rollen erklären, übernehmen und üben.

Mindset und Haltung entwickeln

Klärung - was ist \_agile\_! Gerade bei den Führungskräften!

Coach: Selbstreflektion und Zuhören. Nichts aufdrängen.

Lernen, mit anderen zusammen lernen, Erfahrungsaustausch, für Mediation externe ausgebildete Mediatoren buchen, manchmal ist weniger mehr: Nicht so viele Tools, Schnupperwochenende für Improviationstheater

Health Checks Umfragen machen/ zum Wochenstart abfragen

Betroffene zu Beteiligte machen



# Was sind eure Empfehlungen für die unterschiedlichen Rollen?

Peer groups mit anderen Scrum Master um sich über Spiele, Methoden usw auszutauschen

Als Berater Lösungsvorschläge anbieten

Agile != schneller, flotter

Hilfe zur Selbsthilfe

Agile muss von oben kommen

eines Energiemanagement unter Kontrolle halten

Mediator Rolle: unbedingt die Kamera anmachen

Nur machen, was man sich auch wirklich zutraut. Ansonsten lieber (externe) Unterstützung holen. Gerade z.B. bei Mediation

Servant Leader: Demut

# Was sind eure Empfehlungen für die unterschiedlichen Rollen?

Der Führung 'bildlich'/ mit Visionen anleiten

verhärtete Fronten lösen ist remote herausfordern - Konflikt tritt in den Hintergrund

Servant Leader: Nicht zur Scrum Mummy mutieren

Man sollte dem Management die Vielseitigkeit der Rolle „Agile Coach“ aufzeigen. Transparenz schaffen.

Gewaltfreie Kommunikation sehr hilfreich

Berater: Strategisch denken, empathisch sein

Agile Coach sollte auf Führungskräfte zugehen

Teacher/Trainer: Präsenz zeigen

Austausch



# Was sind eure Empfehlungen für die unterschiedlichen Rollen?

Eigenen Methodenkoffer entwickeln

Zeit für die Transition auch einplanen

Zuordnung im Organigramm klären

Methodenkoffer ausprobieren

Rolle Coaching: Am besten eine prof. Ausbildung (zertifiziert von Coachingverband) in dem Bereich machen. Dauer: am besten länger, circa 1 Jahr?; Üben mit anderen Menschen gemeinsam

Flexibilität

agiles Mindset in alle Richtungen tragen

Berater-Rolle: Starte mit Workshop um die aktuelle Situation herauszufinden Agile Coach: Benötigt Unterstützung vom Management, Führungskräfte müssen ins Boot geholt werden oder die passende Change Agent: Alle müssen mitgenommen werden - jede Ebene

Auftragklärungsgespräch



# Was sind eure Empfehlungen für die unterschiedlichen Rollen?

Viel Coach spielen, dass die Mitarbeiter selbst die Probleme und Lösungen nennen.

Erst mal beobachten, zuhören und verstehen.

Gute Vorbereitung

Mentor: Nimm Dir Zeit!

Methodenkoffer situativ anwenden

flexibel bleiben

Ganzheitlich Arbeiten.

Die Kultur verstehen und Werte etablieren.

Vorsicht: wir sind keine Eierlegende Wollmilchsau ;) Man kann nicht alle Aspekte abdecken.



# Was sind eure Empfehlungen für die unterschiedlichen Rollen?

Berater sollten auch mal in die Praxis springen. Nicht nur basierend auf Theorie beraten.

Buch: Heute schon einen Prozess optimiert?: Das Management frisst seine Mitarbeiter

Keine lokale Optimierung. Nie Nie Nie

Bücher: Selbstorganisation braucht Führung, Reinventing Organizations, Turn the ship around

Die Rollen klarer aus Sicht der konkreten Zielsetzung definieren und dann die genau geforderten Fähigkeiten der 8bRollen zuordnen

Werte vorleben und die Haltung regelmäßig reflektieren.

Nicht eine Methode diktieren, sondern konkrete Herausforderungen angehen

Kontinuierliche Reflexion. Und eine klare Haltung zur eigenen Rolle entwickeln. ... Austausch und Coaching suchen und in Anspruch nehmen.

Berater, Change Manager, Scrum Master usw. bieten tolle Grundlagen



# Was sind eure Empfehlungen für die unterschiedlichen Rollen?

Unbedingt GF oder Vorstands Buy-in

Gute Auftragsklärung - was sind die Erwartungen, Ziele

Das Management nicht nur als Rolle sehen, sondern die Personen dahinter und deren unterschiedlichen Zugänge, Herausforderungen und auch Ängste

Verschiedene Teams brauchen flexible "Coaches / Begleiter / Sparringspartner", wir bieten Know-How, vermitteln Best Practices und stehen als Coach oder Mentor zur Verfügung - je nachdem was unser Gegenüber benötigt-

Agile Coach: Go to the Gemba - get a team - be a scrum master :)

Company: Treat the Scrum Master as vertical role (as intended) and refrain from adding a hierarchy there



## Zoom Chat des Agile Experience Camp

Zoom Meeting: Die Rolle des Agile Coach

Datum: 28. April 2020

Hosts: Christoph Schmiedinger, Kathrin Tuchen & Gereon Borgwardt

18:37:42 From iPhone : bin noch bei Adam und Eva mit Agile Coach

18:37:46 From Ute [REDACTED] : Teamentwickler und Konfliktlösungsunterstützer

18:38:17 From Wuk [REDACTED] : Agiler Hüter\*in :)

18:38:42 From iPhone : noch voll blank in dem Thema

18:40:03 From Wuk [REDACTED] : Kriegen wir die Folien?

18:40:09 From Andreas [REDACTED] : Bekommen wir die Präsentation im Nachgang?

18:41:16 From Christoph Schmiedinger : Selbstverständlich! Inklusive der Ergebnisse aus den Break-out Sessions.

18:41:39 From oli : teilt ihr die Folien und die Aufzeichnung ?

18:41:44 From Christoph Schmiedinger : Ja, beides!

18:46:17 From Jan-Nicolas [REDACTED] : Stellt die Reihenfolge eine Priorität / Bewertung der Aufgaben des Agile Coach dar?

Antwort Christoph: Nein, manche Aufgaben sind relevanter .

18:47:20 From Nathalie [REDACTED] : Sollte der Agile Coach auch ausgebildeter Scrum Master sein?

18:48:17 From Holger [REDACTED] : Oft ist der Agile Coach ein Senior SM oder PO - wichtig ist die Erfahrung m.E.

18:49:04 From Wuk [REDACTED] : SM für AC -> meiner Meinung nach sollte man schon als SM Teams begleitet haben, da Erfahrung als AC extrem wichtig ist. Gerade wenn es um Themen wie Team-Prozesse, Transformationen oder auch Management Beratung geht ;) persönliche Meinung

18:49:11 From Axel [REDACTED] (2corn.one) : Oft ein Externer: Innensicht vs Aussensicht

18:49:23 From Dirk : Ein Senior SM ist einfach ein alter SM, oder?

18:49:48 From Claudia [REDACTED] : Senior = erfahrener, muss nicht alt sein ;)

18:49:50 From Rainer : weniger alt als eher erfahren

18:50:08 From Karin : ja das ist dann ein Scrum Babyboomer

18:50:41 From Nathalie [REDACTED] : wie erklärt ihr jemand den unterschied zwischen AC und SM?

18:50:43 From Axel [REDACTED] (2corn.one) : SM ist operativ, Agile Coach ist Coach, kein Interim

18:51:07 From Matthias [REDACTED] : Eine fundierte, systemische Ausbildung hilft...

18:51:09 From Axel [REDACTED] (2corn.one) : SM Innensicht, Coach Aussensicht

18:51:16 From Jörg : Erfahrung v.a. auch als System. Organisationsentwickler, weil Aktivitäten als Agile Coach sind Interventionen in soziale Systeme - da sollte man wissen, was man tut

18:51:18 From Leo [REDACTED] : Es gibt in Scrum auch verschiedene Stances, die sich mit den Rollen des Coaches decken. Für mich ist ein Coach jemand, der mehr als nur Scrum kann und verschiedene Erfahrungen gesammelt hat.

18:52:00 From Axel [REDACTED] (2corn.one) : Agile Coach: Agile Ausbildungen und Coaching Ausbildungen

18:52:05 From Holger [REDACTED] : Neben Erfahrung ist oft beim Agile Coach die Org der Fokus beim SM das Team

18:52:50 From [REDACTED] : Ich dachte der SM hat das Dev. Team, den PO und die Org. als Fokus?

18:53:49 From Andreas [REDACTED] : Wir sind noch nicht mit allen Folien durch und der AC kommt mir jetzt schon wie das Schweizer Taschenmesser der Organisation vor

18:54:12 From Wuk [REDACTED] : Als SM ist man stärker beim Team aktiv (Methodenunabhängig), als AC ist man meistens stärker im Organisationskontext unterwegs, berät das Management, SMs etc., hält Trainings, arbeitet bei Agilen Transformationen mit etc. etc. etc. ... so würde ich es erklären, wobei natürlich etwas Spielraum bei meiner Erklärung besteht

18:54:53 From Philip - München : Was bedeutet „LL“ (in den Blasen)?  
Antwort Christoph: Nicht LL sonder CL = Cluster Lead

18:55:04 From iPhone : kann man eine Schulung besuchen?

18:55:12 From iPhone : welche sind empfehlenswert?

18:55:25 From Axel [REDACTED] (2corn.one) : SAFe RTE Training

18:55:51 From Axel [REDACTED] (2corn.one) : Incite CMC fand ich auch gut

18:55:52 From Wuk [REDACTED] : Es gibt für alles Schulungen, die Frage ist ob die wirklich sinnvoll sind, meine persönliche Meinung -> nein.. hier sind Trainings im Coaching deutlich besser ;)

18:55:53 From Michael [REDACTED] : Tuchman Ladder

18:56:01 From Dirk : Wenn deine Organisation SAFe implementiert hat halt.

18:56:02 From Philip - München : Business Coach + PMI-ACP

18:56:11 From Tom : richtige Reihenfolge: storming, storming, storming, storming :-)

18:56:11 From Anita : forming, storming, norming, performing oder? =)

18:56:53 From N EN GE TiKi (only listening) : Wer greift bei Lateraler Führung ein, wenn das Konzept der Servant Leadership nicht greift. Wie wird das ohne Weisung gelöst?

18:57:11 From Claudia [REDACTED] : SAFe RTE Training ist aber auch eher die operative Seite. In meiner Erfahrung zumindest. Die Coachingkomponente kam zumindest bei mir in der Praxis leider zu kurz. Ich verstehe den agile Coach sehr stark im "Coaching"-Anteil, Mentoring-Bereich.

18:57:43 From Axel [REDACTED] (2corn.one) : Claudia: Wenn man RTE Training macht vorher den richtigen Trainer aussuchen :-)

18:58:49 From Dirk : Also wenn schon SAFe - dann eher den SPC. Wenn man die Wahl hat wäre doch der LeSS Practitioner besser.

18:58:49 From Axel [REDACTED] (2corn.one) : Eelco Rustenburg kann ich empfehlen (nein, bin nicht bei dem in der Firma \*g\*)

18:58:53 From Wuk [REDACTED] : RTE- kann man nur als Trainer geben, wenn man selbst schon das eine oder andere PI gemacht hat ;) mache gerade paar Enabler in SAFe mit unserem Team

18:59:28 From Nathalie [REDACTED] : Change Kurve oder Haus der Veränderung

18:59:37 From Wuk [REDACTED] : LeSS finde ich bei Skalierungen schwieriger... daher meine Entscheidung für SAFe ;)

18:59:40 From Alexandra [REDACTED] : J-Curve

19:00:01 From Karin : Die "4 Zimmer der Veränderung" kommen eigentlich aus der Trauerbegleitung

19:00:05 From Axel [REDACTED] (2corn.one) : LeSS oder SAFe ist egal. Wenn man es richtig macht kommt da gleiche raus :-)

19:00:21 From Rainer : Jedes Skalierungsframework ist so gut wie das Management, daß es unterstützt

19:00:21 From Axel [REDACTED] (2corn.one) : Wenn man es falsch macht auch :-(

19:00:46 From Dirk : Klar ist die Skalierung problematischer bei LeSS - weil sie individuell zu lösen ist. SAFe stülpt einfach das one-fits-all drauf.

19:00:57 From Wuk [REDACTED] : @Axel -> true, die beste Skalierung ist keine Skalierung bzw. So wenig wie möglich :)

19:01:17 From Iris : RTE = Release Train Engineer

19:01:18 From Axel [REDACTED] (2corn.one) : Nö, die beste Skalierung schafft Mehrwert: Y€\$

19:01:19 From Dirk : Und genau das würde man im LeSS Training als erstes gesagt bekommen.

19:01:26 From Christoph Schmiedinger : RTSC = Real Time Strategic Change

19:01:31 From Hans G. : L-Kurve

19:01:34 From Wuk [REDACTED] : Witzig beim SAFe SPC war es auch das Erste :D

19:01:50 From Axel [REDACTED] (2corn.one) : Bei wem hast Du SPC gemacht?

19:01:58 From Wuk [REDACTED] : Zülke

19:02:06 From Silvia [REDACTED] : Was bringt einem den dieser Change in einem Unternehmen überhaupt? also was verspricht man sich genau daraus?

19:02:30 From Andreas [REDACTED] : auch Liberating Structures helfen bei Change - da gibt es doch so tolle Dinge zum Vernetzen und Ideen finden ...

19:02:33 From Axel [REDACTED] (2corn.one) : Empfiehlt keine Firmen, empfiehlt Trainer.

19:02:46 From Iris : Kurt Jäger!!!

19:02:52 From Dirk : Geoff Watts

19:03:04 From Wuk [REDACTED] : Nico (müsste den Nachnamen auf LinkedIn nachsehen)

19:03:20 From Rainer : Change Management: Jürgen Schüppel

19:03:42 From Axel [REDACTED] (2corn.one) : RTE: Eelco Rustenbert

19:05:26 From Rainer : RTE: Simon Porro (ibas)

19:06:00 From Ralph : @christoph - Gibt es akademisch durchgeführte Fallstudie zu dem Thema?

19:06:36 From Erich : Hospility? Bei Fußballtrainern hat man schon mal gehört. Bei Agile Coaches? Gibts das? Hat das schon wer gemacht?

19:06:56 From Iris : Berater darf aber nicht fertiges Lösungskonzept überstülpen wollen - nur Handlungsoptionen aufzeigen

19:07:26 From Axel [REDACTED] (2corn.one) : Im Springer gibt es eine SAFe Studie aus Finnland

19:07:49 From Ralph : Framworks, sind biased durch das Wesen der Selbstbetrachtung.

19:07:54 From Antje : Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung/von Schlippe und Scheizer

19:08:08 From Sylvia : als Berater und Change Managerin, wie weite ich meine Erfahrungen in Richtung Agile Coaching aus ?

19:08:16 From Axel [REDACTED] (2corn.one) : Barater ist auch Counseling, nicht nur Advising .-)

19:10:15 From Ralph : @Sylvia, ich kann dir da das Buch. Coaching Agile teams von lyssa adkins empfehlen.

19:11:07 From Iris : wie findet Ihr das Buch Agile Coaching von Judith Andresen? Jemand schon gelesen?

19:11:24 From Ralph : @Iris, gelesen. Zu viele Worte und wenig inhalt

19:11:26 From Nathalie [REDACTED] : Judith Andresens buch ist eines der besten das ich gelesen habe

19:11:59 From Ralph : Das Buch von Judith, ist im vergleich zu Lyssa Adkins. sehr sehr schwach.

19:12:17 From Sylvia : nach dem Lesen und der Lernen von zB Scrum, wie sammel ich am Besten praktische Erfahrungen ?

19:12:36 From Sylvia : Hospitation hört sich schon mal gut an

19:12:39 From Claudia [REDACTED] : @Sylvia: einfach mal als Scrum Master in ein Team? für die praktische Erfahrung

19:12:41 From Frank [REDACTED] : Das Buch „Agile Teams lösungsfokussiert coachen“ kann ich empfehlen

19:13:04 From Sandra : zur Hospitation noch ein Tipp von Kathrin: bei der Hotelkette Upstalsboom im Mngement kann man das machen. Infos stehen auf der Website.

19:13:04 From Wuk [REDACTED] : also nicht direkt Agile Coach als Buch aber ein Standard-Werk ist sicherlich Leading Change von Kotter

19:13:08 From Pia : @Sylvia: aktuell gibt es viele Online Events, da kannst du zumindest mal die breite der Themen aufnehmen. Und ansonsten einfach mal konkret Leute ansprechen die den Job machen. Manchmal kann man da mal mit laufen und sich das ganze anschauen

19:13:18 From Rainer : Scrum Master wird man nicht in einem Seminar sondern nur durch wirkliches Doing in einem Team

19:13:21 From Nathalie [REDACTED] : ich habe sowohl Adkins als auch anderen gelesen und ich finde bei gut ... ich würde Adkins für den einstieg empfehlen und später dann andresen

19:13:47 From Sylvia : Das war auch meine Idee....."mal mitlaufen" - Danke Euch für so viele tolle Hinweise !!!

19:14:04 From Antje : in meinem Unternehmen haben einige bei Andresen eine Fortbildung gemacht und waren zufrieden. Ich selbst habe eine Langzeitfortbildung bei einem Institut für Familientherapie gemacht und bin Mitglied der systemischen Gesellschaft. Habe ich nie bereut. Da war alles beinhaltet. In der Tiefe und Breite.

19:14:33 From Marion [REDACTED] : der Mediator erarbeitet aber nicht die Lösung sondern die Konfliktparteien

19:14:41 From Ralph : Andresen vereinfacht mir viele Themen zu sehr und ist ein Versuch eines Sammel Werks. Da macht Management 3.0 einen deutlich besseren Job.

19:14:56 From Jan : @Sylvia: Und das Team auch mal wechseln, aber nicht zu früh. Die Teams sind sehr unterschiedlich und es ist gut, wenn man die Langzeiteffekte kennt.

19:15:34 From Claudia [REDACTED] : @Jan: oh ja, Teams können so unterschiedlich sein, aber genau das ist spannend und hilft dann, wenn man als Coach andere Scrum Master begleitet

19:15:44 From Jörg : dynamic facilitation: Matthias zur Bensen - all-in-one-spirit.de

19:16:03 From Wuk [REDACTED] : @Silvia: Gerade am Anfang aufpassen und nicht zum Heli-Scrumy werden ;) wird oft mit den Servant Leader verwechselt

19:16:39 From Ivana [REDACTED] : zum Thema Mediation und einem Stufenaufbau empfehle ich das Buch von Anita von Hertel - professionelle Konfliktlösung.

19:17:01 From Tina [REDACTED] : Wisst ihr jemanden, der einen mal "mitlaufen" lässt? Ich würde gerne mal hospitieren.

19:18:13 From Anita : was kann man machen, wenn die Bereitschaft für die Konfliktlösung bei den betroffenen Personen nicht vorhanden ist?

19:18:16 From Wuk [REDACTED] : Frag einmal Ursula Simo, sie ist super im Netzwerken und hat da vielleicht einen Tipp

19:18:40 From Pia : @Tina: Kommt drauf an von welchem Unternehmen du bist. Solange es nicht die Konkurrenz ist, geht das bei uns immer mal wieder

19:20:08 From Rainer : Spinat in Düsseldorf gibt sehr gerne Einblicke in ihre Arbeit

19:20:14 From Rainer : SipGate

19:20:15 From Elisabeth [REDACTED] : für Sharing stehe ich gerne zur Verfügung

19:21:07 From Holger [REDACTED] : für sharing kontaktiere tioni.de

19:21:10 From Claudia [REDACTED] : Mentoring fehlt aus meiner Sicht total, denn oft werden Menschen einfach in neue Rollen geworfen und sollen funktionieren....

19:21:58 From iPhone : trainer