



Coach IT – Agile Mentalität als  
besondere Herausforderung für  
Business Coaching

Heidrun Strikker, Geschäftsführerin SHS

Coaching Congress Olten 2018



## Fünf agile Kernprinzipien

### (1) Der Kunde als Ausgangspunkt

- Komplexität aus Sicht des Kunden strukturieren
- Wie kommt das Bild des Kunden ins Unternehmen hinein?
- Wofür ist der Kunde bereit, Geld zu zahlen (Priorisierung)?
- Wo reichen 80% und wo müssen 150% Leistung gebracht werden?
- Vom Ende her denken: welche herausragenden Produkteigenschaften/ Dienstleistungen will mein Kunde und wie muss dafür der Prozess gestaltet sein?



### (2) Innere Haltung

- Spielerisches, kreatives Kind (unvoreingenommen etwas machen statt Schwierigkeiten als Hürden vorwegnehmen)
- Positives Menschenbild und Augenhöhe
- Nicht urteilen (Beobachtung und Interpretation trennen)
- Radikale Kollaboration (gewollte Vielfalt im Team, projektorientiertes Arbeiten)
- Entrepreneurship (im Sinne des Unternehmens denken & handeln)



## (3) Iteratives Vorgehen

- Kurze Planungszyklen (Sprints) gepaart mit Retrospektive und Kundenfeedback
- Ergebnisoffenheit und Korrekturen im laufenden Prozess
- Learning by doing (Fehler sind ausdrücklich erlaubt!)
- Gesunde Feedbackkultur in der fachlichen Zusammenarbeit
- Perspektivenvielfalt



## (4) Selbstorganisation im „Schwarm“

- Selbstorganisierte Festlegung und Verteilung von Aufgaben
- Befähigung des Teams zur Übernahme von Verantwortung und Selbststeuerung (Führungskraft muss loslassen, Teammitglieder müssen annehmen) → Team muss wollen/dürfen/können
- Hoher Teamgeist mit gegenseitiger Unterstützung
- Leistungsbeurteilung innerhalb des Teams
- Teamziele statt individueller Ziele



## (5) Führungskraft als Sparringpartner

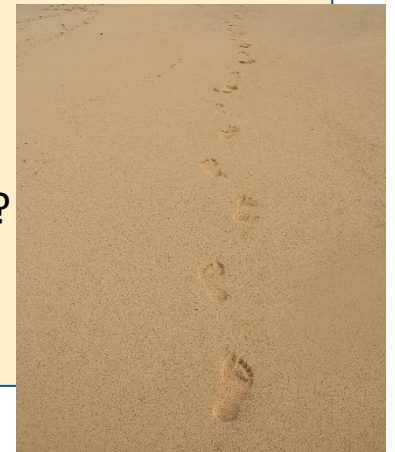
- Definition der Strategie und des Zeithorizontes
- Sicherstellen der Synchronisation mit Change Management im Unternehmen (Unternehmensziele)
- Schaffung von konkreten Rahmenbedingungen
  - für agile Zusammenarbeit
  - für ein vertrauensvolles Zusammenarbeiten und gesunde Feedbackkultur
- Mitarbeiterentwicklung als Chefsache
  - Weiterentwicklung des einzelnen Mitarbeiters und (in) der Gruppe
  - eine Kultur fördern, in der Mitarbeiter wachsen können und wollen - Feedbackkultur
  - Langfristigen Korridor schaffen für neue Begegnungen (4.0) im operativen Alltag und in der Mitarbeiterentwicklung (Rotation auf Zeit, Lerntandems, Aufgabenteilung, neue Formen in der Zusammenarbeit, Lob und Anerkennung etc.)



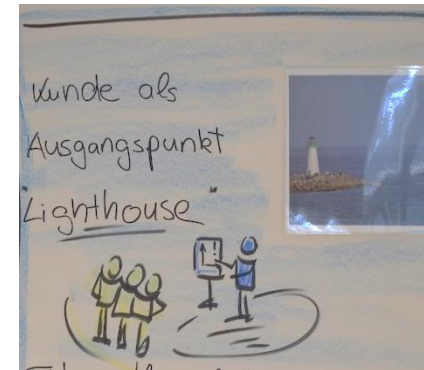
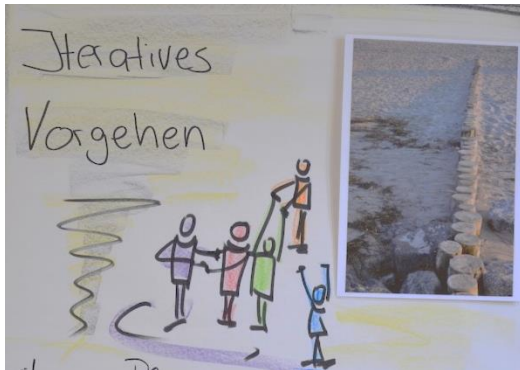
## Was bedeutet agile Mentalität für uns/ für mich als Führungskraft?

### Beispielhafte Fragen im Business Coaching:

- Wie denke ich über die agilen Kernprinzipien? Was passt zu mir, was nicht?
- Welche Planungszyklen stehen uns/ mir bevor? Welche Zeitstrecke teilen wir für uns in wieviel Sprints ein? Wo besteht Zeitdruck, wer muss einbezogen werden?
- Wie kann eine neue Form der Ordnung/ Struktur in einem agilen Aufgabenfeld, in unserem Team/ unserer Abteilung aussehen?
- Welche Rollen sollen in diesem iterativen Prozess besetzt werden?
- Welche Änderungen ergeben sich aus dieser neuen Struktur?
- Welche strukturellen Anpassungen müssen vorgenommen werden?
- ....sind wir, bin ich bereit, umzudenken?????



# Ihre Ausbildung in Systemischer Change Moderation



**SCM** heißt: bestehende Strukturen und innovatives Denken dynamisch verbinden – mit agiler Mentalität!

---

## Your topics

Sie verantworten einen Change Prozess, agieren in komplexen Projekten und erleben Veränderungen hautnah. Sie suchen neue Anregungen, persönlichen Austausch und spezifisches Feedback. Sie wollen professionelle und konsequent übertragbare Methoden anwenden.

## Our topics

Wir fördern Ihre agile Mentalität und Performance. Sie diskutieren in kleinen Gruppen innovative Change-Modelle und wesentliche Theorien für die synchrone Steuerung Ihrer Veränderungsprojekte und Ihres operativen Geschäftes. Sie reflektieren zukunftsweisende Führungskonzepte, lernen kreatives Moderieren und übertragen neue Methoden auf Ihre Praxis.

## Well prepared

Bereits im Vorfeld formulieren Sie Ihre Zielsetzung und Lernerwartungen, die Sie im Ausbildungsprozess umsetzen.

## Certificate

Durch Ihre Teilnahme an den Modulen 1 – 4 und einer Dokumentation Ihres Change Vorhabens erhalten Sie das Zertifikat „Systemische Change Moderation“.

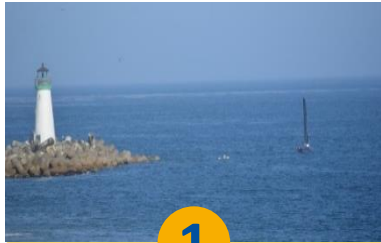


## Deep move

Mit einem individuellen Coaching in Ihrem Unternehmen begleitet Sie ein/e SCM-Ausbilder/in bei Ihrem Change Vorhaben (optional).

## Sustainability

Zu Ihrem Prozess/Projekt entwickeln Sie während der Ausbildung eine qualitative, mediengestützte Reflexion und nutzen diese für Ihre Performance in Ihrem Unternehmen.



1

## Agiles Arbeiten – konsequent, kreativ, einfach

- Dynamische Steuerungsmodelle und Theorien
- Praxisnahe Konzepte

19. – 20. März 2018

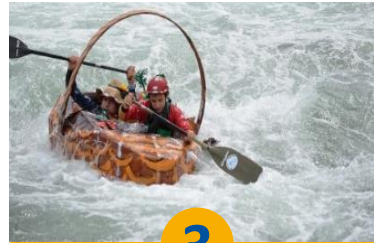


2

## Beweglichkeit – emotional im Kontakt

- Führung und Individualität
- Zusammenarbeit experimentierfreudig gestalten

14. – 15. Mai 2018

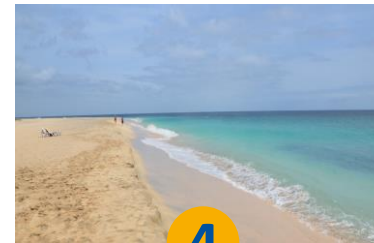


3

## Verteilte Autorität – offen, kollaborativ, lebendig

- Innere und äußere Unsicherheit stabilisieren
- Ergebnisse konkretisieren

04. – 05. Juni 2018



4

## Retrospektive und Transfer

- Mind-mapping
- Mind-changing
- Mind-setting

03. Sept. 2018



5

## Deep move

- Individuelles Coaching vor Ort in Verbindung mit SCM

Optional

**Neue Termine in 2019 !!!!!**

**Hier finden Sie Kurzfilme zu den Modulen.**



Im ersten Modul lernen Sie grundlegende Elemente agilen Arbeitens kennen und wenden diese auf Ihr Change-Vorhaben an. Mit dem „Lighthouse of Change“ werden Sie aus verschiedenen Perspektiven gezielt Fragen an Ihr Veränderungsvorhaben richten und eine erste strategische Positionierung im „Meer der Veränderung“ vornehmen.

Folgende Themen werden näher betrachtet:

- Implizites Wissen in explizites Wissen umwandeln.
- Einfache Signale, Visualisierung und Metaphern nutzen.
- Kreatives Wissen teilen und austauschen.
- Komplexität strukturieren.
- Emotionen konsequent beachten.

Folgende Tools werden Sie anwenden:

- SPOC`s (**S**piral **p**ower **o**f **c**hange – praktische Übungen):
  - 3 kreative „A`s“,
  - Change-Mapping,
  - 5 „Agile Kernprinzipien“ - analoge Sprints in digitalen Prozessen,
  - 7 Change-Perspektiven im „Lighthouse of Change“
- „Kurs halten“ - Change-Wellen und Dynaxität

Im zweiten Modul stehen der persönliche Umgang mit Dynamik in Veränderungen und Selbstbeobachtung als Veränderungskompetenz im Vordergrund. Die Verbindung von emotionaler Vielfalt und rationalen Entscheidungen beeinflusst sowohl Führung als auch individuelle Positionierung im Change. Zusammenarbeit ist geprägt von Zahlen, Daten, Fakten, hohem Tempo und den unterschiedlichen Eindrücken, Erwartungen und Emotionen der Beteiligten. Subjektivität, Individualisierung und Teamgeist stehen in einem ständigen Spannungsverhältnis. Sie werden die Gelegenheit haben, Ihr eigenes Change-Vorhaben unter diesen unterschiedlichen Perspektiven zu beobachten und neue Ideen zu gestalten.

### Folgende Themen werden näher betrachtet:

- Innerer und äußerer Aufmerksamkeitsraum.
- Emotionalität als Ressource.
- Methodische „Passung“ – spielerisch, ergebnisoffen und experimentierfreudig.
- Zusammenarbeit situativ neu gestalten.

### Folgende Tools werden Sie anwenden:

- Sinnesspezifische Sprachmuster als Moderationskompetenz
  - „Change Recording“ als lebendiges Steuerungstool in Teams
  - Das „innere Ohr“ – neue Zuhör-Qualität
  - Storytelling – Komplementäre Verbindung von Person und System
  - „Führungskorridor“ als Schutz – und Zielrahmen
-

Veränderungsprozesse gewinnen an Tempo, überlagern sich und entwickeln eine hohe Dynamik. Daher benötigen sie eine besondere Form der Begleitung und Moderation. Die Herausforderung im Zeitalter digitaler beschleunigter Kommunikation besteht darin, Personen mit unterschiedlichem Wissenstand, Meinungen und Interessen zusammenzubringen. Innerhalb kurzer Zeit gilt es, ein Commitment unter allen und eine einheitliche Kommunikation nach innen und nach außen zu erarbeiten. Sie werden Ihr eigenes Change-Vorhaben tiefer ergründen und neue Möglichkeiten zur Zielerreichung kennenlernen.

### Folgende Themen werden näher betrachtet:

- Schnelle Interaktion, ehrliches Verständnis und gemeinsame Identifikation der zentralen Themen.
- Lösungen und Führung in Veränderungsgruppengruppen.
- Kreativer Dialog der Verantwortlichen zu Verbindlichkeit im Change.
- Sichern von Zielen und Konkretisieren von Ergebnissen.
- Kontingenz: Stabilisieren von inneren und äußeren Unsicherheiten.

### Folgende Tools werden Sie anwenden:

- Der „Innere Manager“ zur Selbstbeobachtung und emotionalen Bewältigung von offenen Prozessen.
  - Der „Change-Kreisel“ als dynamisches Modell zum Verständnis von einander überlagernden Veränderungen.
  - Führung und „Co-Working“ – neue Methoden zum Fördern und Fordern von Teams.
  - „Identität als Prozess“ zwischen Stabilität und Wandel.
-

Kommunikation ist das herausfordernde Steuerungselement im Change Management – sowohl schriftlich als auch mündlich, in Gesten, Mimik wie mittels digitaler Medien. Auf der Ebene der Inhalte wird es möglicherweise auch in Ihrem Change-Vorhaben notwendig sein, eine gemeinsame Sprache zu finden, um rational und kognitiv zielorientiert zusammen arbeiten zu können. Auf der mentalen und emotionalen Ebene ist es vielleicht für Sie und Ihr Unternehmen erfolgsrelevant, gegenseitigen Respekt, Verständnis für unterschiedliche Gefühlswelten und vielschichtige mentale Modelle zu vermitteln. Für Change-Teams, Führung und Projektmanagement sind daher neue Kommunikationstools und Moderationsmethoden in den Unternehmen wesentliche Rahmenbedingungen für gelingende Veränderungen. Sie können Ihr Change-Vorhaben vielfältig beleuchten und mit neuen Anregungen zur praktischen Umsetzung versehen.

### Folgende Themen werden näher betrachtet:

- Mehrperspektivische Beobachtungskompetenz
- Sinnesspezifische Wahrnehmungsmuster
- Retrospektive als Kulturelement in Meetings
- Verbindliche Vereinbarungen in Teams
- Change-gerechte und praxisbezogene Rahmenbedingungen

### Folgende Tools werden Sie einsetzen:

- „Rücken an Rücken“ - Kreative Feedbackszenarien für Teams
- Gestalterisches Abbilden von Prozessen mit unterschiedlichen Settings in der Moderation großer und kleinerer Gruppen
- Person und System verbinden - „Roadmap of Change“
- „Change Controlling“ - Ergebnisoffene und methodensichere Prozesssteuerung
- „Quick Check“- systemisches Diagnosetool
- „Mind Map“ mit 4 Farben (n. C. G. Jung) - Selbstbeobachtung und Fremdbild

Dieses Modul ist sowohl individuell zu buchen als auch in einem kleinen Team zu nutzen. Es dient der Erweiterung des Angebots um eine persönliche Begleitung und als persönliches Coaching in der Umsetzungs- bzw. Einführungsphase Ihres Change-Vorhabens. Dazu steht Ihnen ein/e Trainer/in Ihrer Wahl aus dem SHS Team zur Verfügung und Sie gestalten in Selbstorganisation miteinander den Tag.

Folgende Themen könnten dann relevant sein:

- Matching von erworbenem Wissen mit der Unternehmenskultur.
- Gestalten von Lernräumen als gemeinsames Teamerlebnis.
- Tiefgang im eigenen Projekt.
- Transfer in die Praxis der eigenen Organisation.

Folgende Tools könnten Sie einsetzen:

- Vertiefung der erlernten Moderationstools
  - Einzelcoaching
  - Transfer-Beratung
  - Team-Coaching im Unternehmen
  - Individuelles Feedback durch Shadow-Coaching
-

## ZIELGRUPPE

### Führungs- und Fachkräfte

- die Change Vorhaben gestalten und steuern
- die parallele Projekte verantwortlich managen
- für innovative Teams
- von Start-Ups
- mit Projektleitung

## TEILNAHMEGEBÜHR

### Auf Anfrage

Für weitere Infos kontaktieren Sie uns jederzeit unter [buero@shs-consult.de](mailto:buero@shs-consult.de) oder **0521.32 99 5000**, Stichwort: SCM

## IHR NUTZEN / WAS SIE MITNEHMEN

### Als Systemischer Change Moderator und Moderatorin

- leiten, führen und steuern Sie Ihre **neue Herausforderung im Change**.
- steuern und synchronisieren Sie **iterative und parallellaufende Prozesse**.
- leben Sie **agile Führung** und erfolgreiche Zusammenarbeit.
- kommunizieren Sie **komplexe Ziele motivierend**.
- moderieren Sie **flexibel virtuelle und analoge Perspektiven**.
- und **leiten Sie Projekte innovativ**.

Studierende erhalten einen Rabatt von 20%.  
Alle Preise verstehen sich zzgl. MwSt.

## IHR TEAM VON SHS CONSULT



Heidrun Strikker



Susanne Recknagel



Mathias Hofmann



Dr. Frank Strikker



Dr. Kerstin Heidelmann