



Facharbeitsanleitung

Das Handbuch zur Facharbeit

IHK-WEITERBILDUNG

Agiler Change Manager (IHK)





INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis.....	2
Formalia, Einleitung und Fazit.....	3
Kapitel 1: Potentiale Entwickeln – Engagement stärken.....	7
Kapitel 2: Agile Methoden	10
Kapitel 3: Agile Organisation	12
Kapitel 4: Agiles Change Management	14
Kapitel 5: Messbarkeit agiler Prozesse	16
Kapitel 6: Neues Denken	18
Kapitel 7: Beschreibung meiner agilen Journey.....	21



BUSINESS ACADEMY RUHR

Weiterbildung

Agiler Change Manager (IHK)



IHK-Weiterbildung

FORMALIA, EINLEITUNG UND FAZIT

FORMALIA

Die schriftliche Facharbeit ist ein Teil der Abschlussleistungen, die man erbringen muss, um das IHK-Zertifikat zu erlangen.

Dateivorlage

Es wird eine Dateivorlage zur Verfügung gestellt, die genutzt werden kann – aber nicht genutzt werden muss. Wenn eine eigene Vorlage genutzt wird, muss jedoch darauf geachtet werden, dass die Angaben auf dem Deckblatt (unter anderem personenbezogene Daten wie Vorname, Nachname, Geburtsort, Geburtsdatum und Anschrift), eins zu eins übernommen und folgende grundlegende Einstellungen verwendet werden:

- Schriftart: Arial 11
- Zeilenabstand: 1,5 Zeilen
- Ausrichtung: Blocksatz

Seitenanzahl

Die Abschlussarbeit sollte ca. 20 Seiten (+- 20%) umfassen. Die Seitenangaben sollten eingehalten werden, um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Titel

Der Titel kann frei gewählt werden und ist erst mit der Abgabe der Facharbeit festzulegen. Ein Beispiel für einen geeigneten Titel ist zum Beispiel: „Agile Journey für XY“

Abgabeformat

Die Facharbeit wird im Abschlussmodul auf der Lernplattform als PDF hochgeladen. Dafür steht im letzten Modul ein Upload-Bereich auf der Lernplattform zur Verfügung. Formate wie odt können nicht gelesen werden. Die Größe der Datei darf 200 MB nicht übersteigen.

Kapitel und Inhaltsverzeichnis

Die in dieser Anleitung vorgegebenen Kapitel (1. Ebene) und Unterkapitel (2. Ebene) müssen übernommen und in schriftlicher Form bearbeitet werden (Stichpunkte allein reichen nicht aus!). Es können bei Bedarf zusätzliche Unterkapitel hinzugefügt werden. Ein Inhaltsverzeichnis ist in der Vorlage integriert.

Schreib-Perspektive

Es ist sowohl die persönliche Ich-Perspektive (Bsp. "in meiner Abteilung", "wir definieren", ...), als auch die Verwendung der dritten Person möglich ("es kann definiert werden", ...). Wichtig ist, dass man eine Perspektive konsequent in der gesamten Arbeit anwendet und nicht „springt“.

Gendersensibilität

Euch ist überlassen, ob ihr gendern wollt oder nicht. Wichtig ist jedoch, es einheitlich zu gestalten. Wenn ihr euch nicht für eine gender-sensible Schreibweise (Teilnehmer*innen oder TeilnehmerInnen) entscheidet, dann bitten wir um eine kurze Begründung.

Quellenangaben

Wenn Quellen verwendet werden (was kein Muss ist), dann sollen sie -wie folgt- gekennzeichnet werden:

Direktes Zitat in Anführungszeichen „XXXX“ (Autor*in, (Jahr), Buchtitel, Seite). Alternativ zum Buchtitel kann auch eine www-Adresse angegeben werden.

Bei einem sinngemäßen Zitat braucht man keine Anführungszeichen setzen. Hinter das Zitat setzt man (vgl. Autor*in (Jahr), Buchtitel, Seite). Auch hier kann anstatt eines Buchtitels eine www-Adresse eingefügt werden.

Quellenangaben sollen prinzipiell im Fließtext angegeben werden (keine Fußnoten). Quellen aus dem Internet sollen mit der WWW-Adresse im Text angegeben werden. Um den Lesefluss aufgrund von langen URLs nicht zu stören, kann man gerne einen Kurzlink nutzen. Dieser kann aus dem*der Autor*in und dem Titel bestehen, den man dann verlinkt. Beispiel: Laut Statista sind 86% der Deutschen regelmäßig im Internet unterwegs (Quelle: [Statista: Anteil der Internetnutzer in Deutschland in den Jahren 1997 bis 2023](#)).

Bei Bildern muss die Quelle unter dem Bild angegeben und verlinkt werden.

Setzt man beim Verfassen der Texte KI-basierte Tools (wie Chat-GPT) ein, so ist dies auch als Quelle auszuweisen (Quelle: [www.chatgpt.com](#) bei direktem Zitat oder vgl. [www.chatgpt.com](#) bei indirektem Zitat) und die verwendeten ChatGPT-Texte als Screenshot in den Anhang einzufügen.

Wichtig: Das Kopieren von Texten, Tabellen, Daten usw. von Dritten ohne Quellenangabe gilt als Plagiat und führt zur Herabstufung in der Bewertung!

Verzeichnisse

Es müssen keine gesonderten Verzeichnisse (Literatur-/ Abbildungs- / Abkürzungsverzeichnis etc.) angelegt werden.

EINLEITUNG UND FAZIT*

Die Einleitung und das Fazit werden nicht innerhalb der Facharbeitsaufgaben auf der Lernplattform erarbeitet, sondern müssen separat erstellt werden.

Dabei enthält die Einleitung vor allem die Hinführung zum Thema sowie eine kurze Vorstellung des Unternehmens. Am Ende der Einleitung sollte eine kurze Zusammenfassung der kommenden Kapitel folgen. (In Kapitel 1 werden die Ziele vorgestellt, Kapitel 2 befasst sich mit xxxx). Im Fazit sollte nochmal kurz kritisch auf die Umsetzung Bezug genommen und ein Ausblick auf weitere Maßnahmen der nahen und fernen Zukunft gegeben werden.

* Es wird eine Seitenzahl von je 1 Seite empfohlen.



BUSINESS ACADEMY RUHR

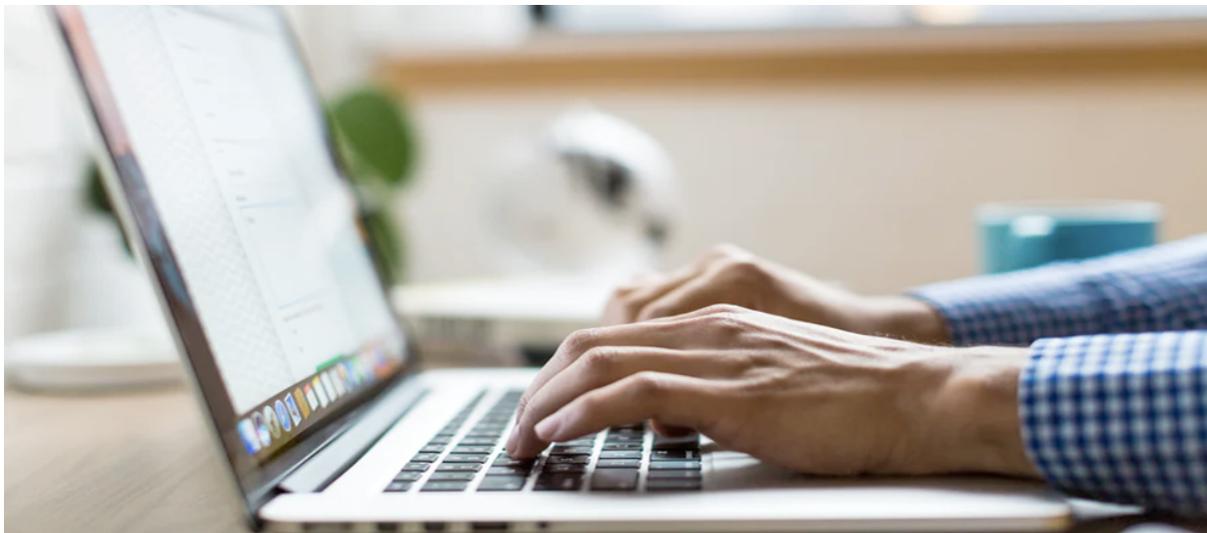
Weiterbildung

Agiler Change Manager (IHK)



IHK-Weiterbildung

KAPITEL 1: POTENTIALE ENTWICKELN – ENGAGEMENT STÄRKEN



POTENTIALE ENTWICKELN – ENGAGEMENT STÄRKEN

Philosophen, Psychologen, Organisationsentwickler und Neurowissenschaftler haben Veränderungen aus unterschiedlichsten Perspektiven betrachtet. Die Entwicklung anpassungsfähiger, flexibler und agiler Organisationen mit den jeweiligen Arbeitsweisen ist eine tiefgreifende Veränderung für alle Beteiligten: Management, Führungskräfte und Mitarbeitenden.

Damit diese Veränderung gelingt, sollte man sich zuerst damit beschäftigen, wie wir uns verhalten, wenn es um Lernen, Veränderungen oder Bedrohungen geht. Und dann sind wir direkt bei unserer Schaltzentrale: dem Gehirn. Wie verarbeitet das Gehirn Informationen, und wie werden aus diesen Informationen Handlungen und Verhalten geprägt und umgesetzt? Es ist also notwendig zu verstehen, was unser Gehirn leistet und wie es reagiert.

Das Gehirn schützt und automatisiert

Das Gehirn besteht aus 100 Milliarden Neuronen, die von 1 Million Milliarden Synapsen durch elektrische Impulse miteinander im Austausch stehen. Diese unvorstellbaren Zahlen machen deutlich, wie wichtig es ist, dass das Gehirn alles, was irgendwie möglich ist, automatisiert, um die Flut der Informationen bewältigen zu können. Dabei ist die wichtigste Aufgabe des Gehirns, den Menschen vor Gefahren zu schützen.

Bedürfnisse und Emotionen

Die Rolle von Bedürfnissen und Emotionen ist zentral für das menschliche Verhalten, die Motivation und das Engagement. Sie sind entscheidend darüber, wie Menschen ihre Umgebung wahrnehmen, Entscheidungen treffen und auf Herausforderungen reagieren. Menschen sind motivierter und engagierter, wenn ihre grundlegenden psychologischen Bedürfnisse erfüllt sind.

Intrinsische Motivation

Als Kinder haben wir uns dafür begeistert, auf zwei Beinen laufen zu lernen, und haben das so lange geübt und ausprobiert, bis wir es konnten. Ist es möglich, die intrinsische Motivation bei Mitarbeitenden zu stimulieren? Und wenn ja, wie könnte es gelingen?

Leitfragen zur Bearbeitung des Kapitels:

- Warum ist positives Denken von zentraler Bedeutung und in welchem Zusammenhang steht es mit Agiles Mindset?
- Wie interagieren Bedürfnisse und Emotionen und wie prägen sie Denken und Handeln?

- Wie beschreibst du "Emotional Safety" und wie bewertest du, ob "Emotional Safety" in eurem Arbeitsalltag gelebt wird? Was müsste aus deiner Sicht passieren, damit das Team "Emotional Safety" erlebt und dadurch mutig Neues ausprobiert?
- Wie beschreibst du Growth Mindset?
- Beschreibe, was dazu führen kann, dass Mitarbeitende sich zurückziehen, Dienst nach Vorschrift machen und an der aktiven Gestaltung von neuen Arbeitsweisen nicht teilnehmen. Beschreibe dies anhand konkreter Erlebnisse und Situationen.
- Was kannst du als Führungskraft oder als Teammitglied tun, um den Mitarbeitenden einen Raum zu bieten, in dem sie sich entfalten können und mit Engagement aktiv an der Gestaltung von Veränderungen teilnehmen?

ZUSAMMENFASSUNG*

KAPITEL 1: POTENTIALE ENTWICKELN – ENGAGEMENT STÄRKEN

Diese Themen sollten in diesem Kapitel bearbeitet werden:

- Positives Denken
- Emotional Safety
- Growth Mindset
- Gründe für die Nicht-Teilnahme an der aktiven Gestaltung von Veränderungen
- Maßnahmen zur Förderung der aktiven Teilnahme an Veränderungsprozessen

* Es wird eine Seitenzahl von 2-3 Seiten empfohlen.



BUSINESS ACADEMY RUHR

Weiterbildung

Agiler Change Manager (IHK)



IHK-Weiterbildung

KAPITEL 2: AGILE METHODEN



AGILE WERTE, PRINZIPIEN, METHODEN, PRAKTIKEN UND WERKZEUGE VERSTEHEN

Agile Methoden wurden als Antwort auf die Anforderungen der komplexen, digitalen Welt entwickelt. Die jeweiligen Frameworks und Methoden sind dann besonders wirkungsvoll, wenn Sie eine vollständige Umsetzung erfahren. Das bedeutet, beispielsweise, bei dem Framework Scrum, dass das Entwickler Team im Sprint ausschließlich an den Aufgaben, die im Sprint Back Log definiert wurden, arbeiten, um das Inkrement zu erstellen.

Agile Methoden bestehen aus Werten, Prinzipien, Methoden, Praktiken und Werkzeugen. Diese Bausteine zu kennen und zu verstehen, ist die Grundlage, um in einem kundengetriebenen Arbeitsalltag, die wirkungsvollen Bausteine der agilen Methoden auszuprobieren, einzuführen und zu verankern.

Leitfragen zur Bearbeitung des Kapitels:

- Beschreibe anhand der Stacey Matrix, wann agile Methoden sinnvoll sind.
- Beschreibe, wie das Framework Scrum Selbstwirksamkeit fördert und fordert.
- Beschreibe die Entwicklung des Inkrements in einem Sprint, beginnend mit dem Backlog, dem Transfer in das Sprint Backlog und der Umsetzung im Sprint sowie mit dem abschließenden Review und der Retrospektive.
- Beschreibe die Lean-Management-Methode Kanban mit Prinzipien, Praktiken, wie Swimlanes, WIP-Limits, etc., und überlege, welche Arbeitsprozesse in deinem Team in ein Kanban-Board überführt werden sollen.
- Bis hierhin hast du dich mit der Stacey Matrix, dem Framework Scrum und Kanban, einer Methode des Lean Managements, beschäftigt. Wenn du diese unterschiedlichen Methoden betrachtest, wie beschreibst du dann den Kern der Agilität? Was verbindet die verschiedenen Ansätze, und was liegt der Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und Agilität zugrunde?

ZUSAMMENFASSUNG*

KAPITEL 2: AGILE METHODEN

Diese Themen sollten in diesem Kapitel bearbeitet werden:

- Stacey Matrix – Wann sind Agile Methoden sinnvoll?
- Agiles Projektmanagement: Framework Scrum | Sprint
- Prozesssteuerung und Transparenz durch Kanban
- Wie können Agile Frameworks, Methoden, Praktiken und Werkzeuge im Arbeitsalltag eingesetzt werden?

* Es wird eine Seitenzahl von 2-3 Seiten empfohlen.



BUSINESS ACADEMY RUHR

Weiterbildung

Agiler Change Manager (IHK)



IHK-Weiterbildung

KAPITEL 3: AGILE ORGANISATION



AGILE ORGANISATION

Agile Organisationsmodelle fördern Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und die Fähigkeit, sich schnell auf veränderte Bedingungen einzustellen. Diese Modelle sind darauf ausgelegt, traditionelle, hierarchische Strukturen durch Selbstorganisation und Eigenverantwortung zu ersetzen, bei denen Teams die Verantwortung für ihre Arbeit übernehmen und sich selbst organisieren können. Solche Modelle ermöglichen es Organisationen, flexibler auf die Bedürfnisse des Marktes, der Kunden und der Mitarbeiter zu reagieren. Ausgewählte agile Organisationsmodelle sind:

- Spotify Modell
- Holocracy
- Buurtzorg

Neue Rollen

Um die agilen Organisationsformen leben zu können, wurden auch die Rollen angepasst und neu definiert. Die klassische Führungsaufgabe wurde aufgeteilt, in einem Zusammenspiel zwischen Produkt Owner und Agiler Coach, Scrum Master, OKR Master oder Agilem Change Manager.

Leitfragen zur Bearbeitung des Kapitels:

- Reflektiere, ob Agilität auch in einem Call-Center gelebt werden kann.
- Beschreibe, wie es Buurtzorg gelingt durch Selbstwirksamkeit der Teams eine neue Qualität der Pflege mit hoher Patientenzufriedenheit zu erreichen.
- Beschreibe Rollen und Kreise in der Holocracy.

ZUSAMMENFASSUNG*

KAPITEL 3: AGILE ORGANISATION

Diese Themen sollten in diesem Kapitel bearbeitet werden:

- Beschreibe das Spotify Modell
- Beschreibe Rolle und Kreise im Holocracy Modell
- Beschreibe das Buurtzorg Modell
-

* Es wird eine Seitenzahl von 2-3 Seiten empfohlen.



BUSINESS ACADEMY RUHR

Weiterbildung

Agiler Change Manager (IHK)



IHK-Weiterbildung

KAPITEL 4: AGILES CHANGE-MANAGEMENT



AGILITÄT IM ARBEITSALLTAG

Im Modul eins haben wir uns damit beschäftigt, agile Methoden kennenzulernen. Dabei haben wir die agilen Methoden in ihre Bausteine zerlegt und diese in Werte, Prinzipien, Methoden, Praktiken, und Werkzeuge sortiert.

Im Modul zwei beschäftigen wir uns jetzt damit, welche Bausteine der agilen Methoden im kundengetriebenen Arbeitsalltag sinnvoll und nutzbar sind. Und das in jeder Organisationsform, auch wenn sie traditionell hierarchisch geprägt ist. Das Ergebnis dieser Übertragung ist, dass die Agilität im Arbeitsalltag von fünf Handlungsfeldern geprägt wird. Diese sind:

- Kunden Wert
- Transparenz
- Sprint
- Selbstwirksamkeit
- Lernende Kultur

Leitfragen zur Bearbeitung des Kapitels:

- Beschreibe die fünf Handlungsschwerpunkte
- Reflektiere mit welchen Methoden, Werkzeugen oder Vorgehensweisen in deinem Team die fünf Handlungsfelder der Agilität im Arbeitsalltag eingeführt und verankert werden können.
- Beschreibe agiles Change Management und skizziere, wie es dir gelingen kann, dies im Team einzuführen und zu verankern.
- Beschreibe die Agile Journey mit Check, Why, How und Retro.
- Erarbeite die Skizze deiner Agilen Journey
 - Beschreibe deine aktuelle (berufliche) Situation im Unternehmens
 - Was sind Blockaden und Hindernisse, die verändert werden sollen? (Check | Retro)
 - Erstelle das Agile Journey Canvas

ZUSAMMENFASSUNG*

KAPITEL 4: AGILES CHANGE MANAGEMENT

Diese Themen sollten in diesem Kapitel bearbeitet werden:

- Reflexion 5 Handlungsfelder
- Beschreibung und Reflexion Agiles Change Management
- Beschreibung und Reflexion Agile Journey (Check, Why, How und Retro)
- Erstelle die Skizze deiner Agilen Journey und nutze dazu Agile Journey Canvas. Lade den Screenshot in dieses Dokument und diskutiere deine Skizze mit CHECK und RETRO



BUSINESS ACADEMY RUHR

Weiterbildung

Agiler Change Manager (IHK)



IHK-Weiterbildung

KAPITEL 5: MESSBARKEIT AGILER PROZESSE



MESSBARKEIT

In der agilen Welt tritt anstelle von intensiven Planungs- und Konzeptphasen kurze Lernphasen des Experimentierens. Messbarkeit ist der Schlüssel, um schnell zu lernen. Agile Methoden oder Praktiken sind beispielsweise

- User story | SMART | Definition of Done (DoD).
- Sprint Planning
- Sprint
- OKR

Leitfragen zur Bearbeitung des Kapitels:

- Beschreibe User Story und diskutiere die Vor- und Nachteile in Bezug auf Selbstwirksamkeit und autonomes Handeln unter Berücksichtigung von SMARTb und der Definition auf Done (DoD)
- Beschreibe Sprint Planning und die dazugehörigen Werkzeuge und Ergebnisse.
- Entwickle OKR für deinen Gestaltungsbereich. Formuliere eine Vision und leite daraus Quartalsziele mit entsprechenden Objectives und Key Results ab. Reflektiere, ob in deinem Gestaltungsbereich durch diese Methode Autonomie und Selbstwirksamkeit gefördert werden können und wie das Team durch die konsequente Ausrichtung auf diese Zielsetzungen weiterentwickelt wird.
- Reflektiere Erfahrungen und Erlebnisse mit Planungs- und Veränderungsphasen

ZUSAMMENFASSUNG*

KAPITEL 5: MESSBARKEIT AGILER PROZESSE

Diese Themen sollten in diesem Kapitel bearbeitet werden:

- User Stor, SMART und Definition of Done
- Sprint Planning mit den Partiken
- Anwendung und Entwicklung von OKR für das Quartal der Einführung der Agilen Journey
- Erlebnisse in meiner beruflichen Laufbahn

* Es wird eine Seitenzahl von 2-3 Seiten empfohlen.



BUSINESS ACADEMY RUHR

Weiterbildung

Agiler Change Manager (IHK)



IHK-Weiterbildung

KAPITEL 6: NEUES DENKEN



NEUES DENKEN

Wertschöpfung durch Selbstwirksamkeit ist der Schlüssel zur Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit von Unternehmen in der komplexen, digitalen Welt. Kommunikation und Interaktion zwischen Führungskräften, Teams und dem Management unterstützen oder blockieren Selbstwirksamkeit und autonomes Handeln.

Die Rolle der Moderation, als wichtige Kompetenz und Aufgabe des Agile Coaches, ist hierbei ein zentraler Treiber und Erfolgsfaktor für die Entwicklung von Wertschöpfung durch Selbstwirksamkeit. Diversität, unterschiedliche Meinungen und Ideen sowie kritisches Denken zu fördern und methodisch zu unterstützen, ist essenziell. Diese Aufgabe entfaltet sich besonders in einer Kultur, die von emotionaler Sicherheit geprägt ist.

Leitfragen zur Bearbeitung des Kapitels (Stichwort: Meetings):

- Reflektiere die Kommunikation in deinem Team, insbesondere in den Meetings, und überlege, wie diese verbessert werden kann. Wie kannst du in deiner Rolle als Agiler Change Manager durch deine Moderation dazu beitragen, dieses Defizit zu reduzieren?
- Die Erfahrung aus vielen Projekten zeigt, dass Mitarbeitende oft über zu viele und zu ineffektive Meetings berichten. Reflektiere die verschiedenen Meeting-Formate und überlege, welche Meeting-Formen für dein Team geeignet sein könnten.
- Erstelle eine Meeting-Landkarte mit den jeweiligen Rollen, Werten, Zielsetzungen, Teilnehmern, Ergebnisdokumentation, etc. Betrachte dabei einen Zeitraum von einem Quartal.

Kreativitätsmethoden

Ergebnisoffen, um die besten Lösungen zu finden, basiert auf der persönlichen Bereitschaft, von jedem lernen zu können. Es bedeutet, Menschen wertschätzend zuzuhören und auch den verrückten und außergewöhnlichen Ideen Raum zu geben. Divergierendes und konvergierendes Denken ist hierbei gefragt. Darüber hinaus gibt es eine Fülle von Kreativitätsmethoden mit unterschiedlichen Stärken. Ein Beispiel ist „laterales Denken“ von Edward de Bono, das darauf abzielt, herkömmliche Denkweisen zu durchbrechen und neue, innovative Ansätze zu finden.

Leitfragen zur Bearbeitung des Kapitels (Stichwort: Kreativitätsmethoden):

- Liste drei Kreativitätsmethoden auf und beschreibe diese.
- Wie kannst du als Agiler Change Manager Mitarbeitende dazu einladen, gewinnen oder gar begeistern, Veränderungen aktiv zu gestalten?

ZUSAMMENFASSUNG*

KAPITEL 6: NEUES DENKEN

Diese Themen sollten in diesem Kapitel bearbeitet werden:

- Reflexion und Bewertung der aktuellen "Meeting Kultur" und den jeweiligen Meetings
- Konzipieren, eine verbesserte Meeting Kultur mit konkreten Meetings in der Meeting Landkarte?
- Liste drei "Kreativitätsmethoden" auf und beschreibe diese
- Beschreibe wie durch die Moderation Mitarbeitende aktiviert oder balanciert werden können



BUSINESS ACADEMY RUHR

Weiterbildung

Agiler Change Manager (IHK)



IHK-Weiterbildung

KAPITEL 7: MEINE AGILE JOURNEY



Jetzt bist du an dem Punkt angekommen, an dem du deine Agile Journey zusammenfassend beschreibst. Sieh dir zuerst noch einmal die Themen an, die du bereits erarbeitet hast, und überprüfe, ob sie auch heute noch Bestand haben.

Leitfragen zur Bearbeitung des Kapitels:

Gestaltungsrahmen und Zielsetzung

- Was ist die Zielsetzung? Beschreibe den unternehmerischen Kontext, die Zielsetzung und den Gestaltungsrahmen, in dem die Agile Journey umgesetzt wird.
- Wie gelingt es im Rahmen des agilen Change-Managements, das Team zu einem aktiven Treiber der Agile Journey zu machen?
- Ich in meiner Funktion als [...] möchte ich [...]"
- Was bedeutet „Agil“ in deiner Journey?

Mitarbeitende für die aktive Gestaltung der Veränderung gewinnen

- Wie werden die Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigt?
- Wie wird die intrinsische Motivation gefördert?
- Wie wird die lernende Kultur durch emotionale Sicherheit (Emotional Safety) gestärkt?

Umsetzung der Handlungsfelder der Agilität im Arbeitsalltag

- Kundenwert
- Transparenz
- Sprint
- Selbstwirksamkeit
- Lernende Kultur
- Welche agilen Methoden, Praktiken oder Werkzeuge werden eingesetzt – oder warum nicht?

Messbarkeit

- Entwickle einen OKR-Zyklus für deine Agile Journey.
- Erstelle eine User Story für einen bestimmten Aspekt deiner Agile Journey.

Impulse

- Beschreibe, ob du unterstützende Experimente oder Impulse in deine Agile Journey integrierst oder warum dies derzeit nicht geplant ist.

Überprüfung der Agilen Journey

- Überprüfe deine Agile Journey mithilfe einer Kreativitätsmethode (z.B. 6 Hüte) oder mit Value Proposition Canvas.

Ausblick und nächste Schritte

- Skizziere, welche nächsten Schritte du in deiner Agile Journey gehen möchtest und welche Schwerpunkte du dabei setzen wirst.

ZUSAMMENFASSUNG*

KAPITEL 7: BESCHREIBUNG MEINER AGILEN JOURNEY

Diese Themen sollten in diesem Kapitel bearbeitet werden:

- Gestaltung, Rahmen und Zielsetzung
- Beschreibung in einem Satz
- Mitarbeitende für die aktive Gestaltung der Veränderung gewinnen
- Umsetzung der Handlungsfelder der Agilität im Arbeitsalltag
- Messbarkeit
- Impulse
- Überprüfung der Agilen Journey
- Ausblick und nächste Schritte

* Es wird eine Seitenzahl von 2-3 Seiten empfohlen.