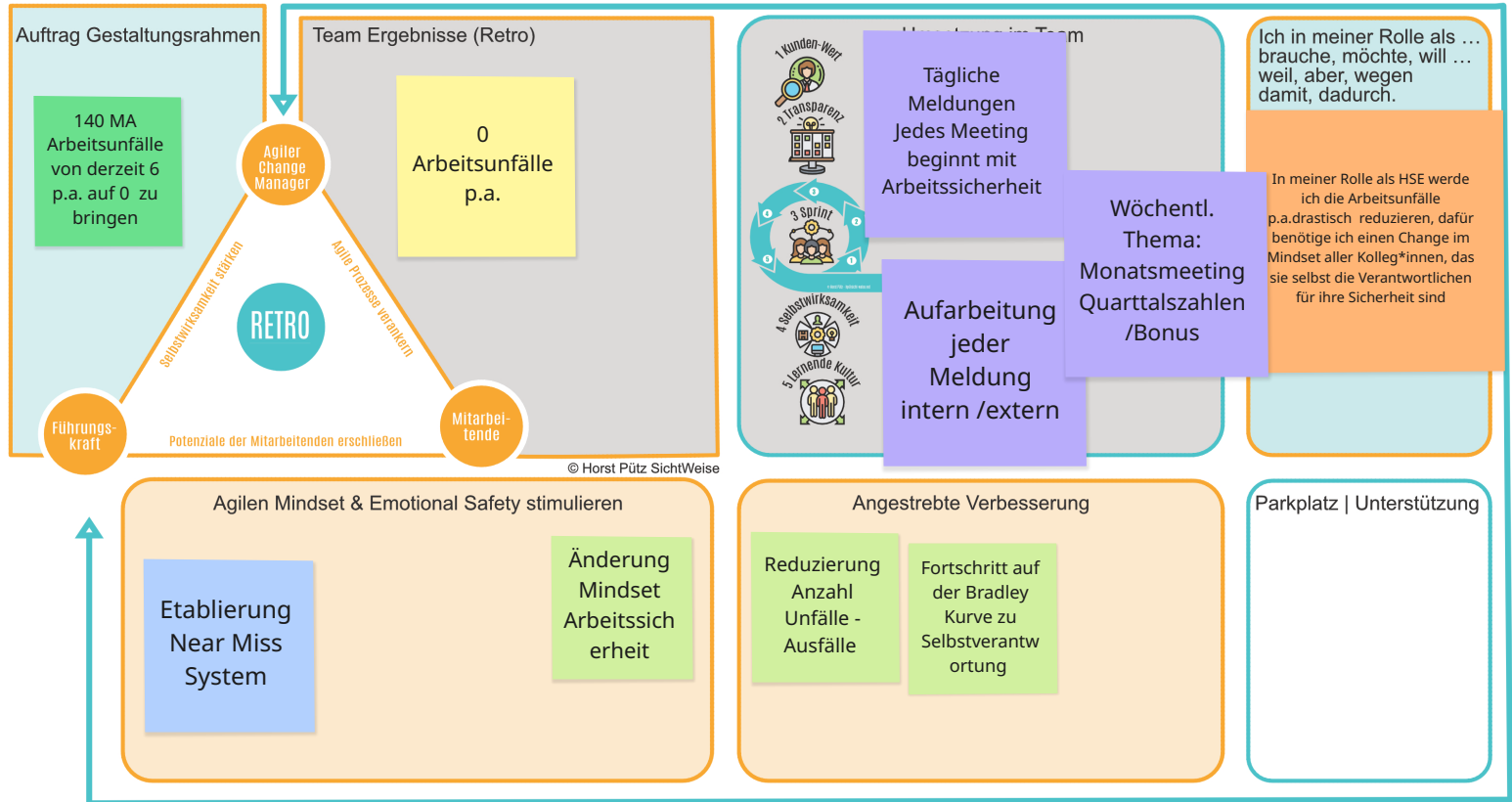


Agile Journey Canvas



Status Quo

Derzeit durchschnittlich 6 Arbeitsunfälle(Ausfallzeit < 8

Aktuelle
Arbeitsumfeld

Meine Rolle
Handlungsspielraum

Unsere
Kunden

Was noch
wichtig ist

Ziel 0 Arbeitsunfälle

Zukünftig

Stimmungsbild - (CHECK)

Blockaden - Bürokratie - Hindernisse

d) p.a.

BradleyKurve

Versch. Quellen
für
Arbeitsunfälle/
Gefahren

Vision
Sinn

Führung
Kultur

Rolle(n)
Verantwortung
Entscheidung

Meeting

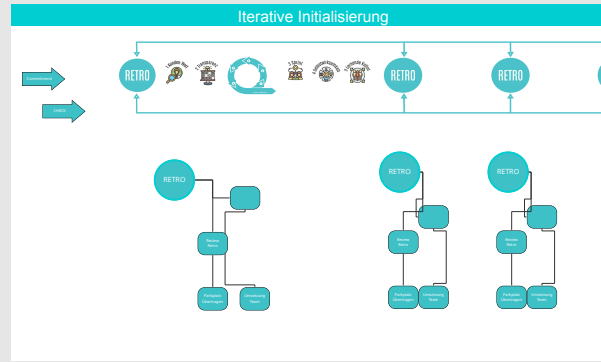
Zusammenarbeit

Kunden

Was
Noch

Bradley
Kurve
Fortschritt
aufzeigen

Wirkung der Verbesserung



Das Diagramm zeigt die Gestaltung von Meetings in drei Spalten:

- Gestaltungsrahmen im Unternehmen:** Ein zentraler Kasten 'Meeting' ist mit vier weiteren Kästen verbunden, die jeweils 'Mitarbeiter' beschriftet sind.
- Stimmungsbild - (CHECK):** Ein zentraler Kasten 'Stimmungsbild' ist mit vier weiteren Kästen verbunden, die jeweils 'Stimmungsbild' beschriftet sind.
- Wartung:** Ein zentraler Kasten 'Wartung' ist mit vier weiteren Kästen verbunden, die jeweils 'Wartung' beschriftet sind.

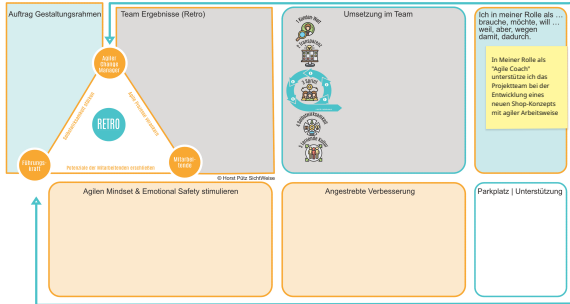
F
E
E
D
B
A
C
K

The diagram illustrates the relationship between three project management frameworks: Objectives & Key Results (OKR), User Story, and Kanban. It is organized into three main columns, each with a header and a grid of boxes.

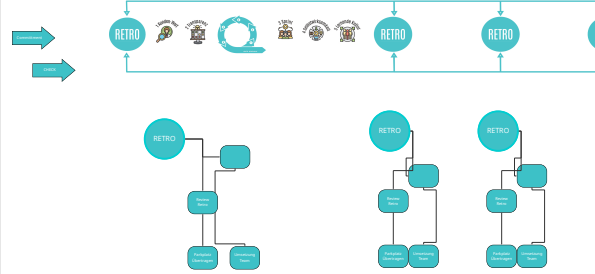
- Objectives & Key Results (OKR):** This column contains three identical OKR templates. Each template has a header box labeled "Objective 1:" and a grid of three boxes below it. The leftmost box in the grid is labeled "Key Result".
- User Story:** This column contains three identical User Story templates. Each template has a header box labeled "User Story:" and a grid of three boxes below it. The leftmost box in the grid is labeled "Acceptance 1", "Acceptance 2", "Acceptance 3", "Acceptance 4", and "Acceptance 5" (the labels are repeated for each of the three templates).
- Kanban:** This column contains three identical Kanban templates. Each template has a header box labeled "Kanban:" and a grid of three boxes below it. The leftmost box in the grid is labeled "Acceptance 1", "Acceptance 2", "Acceptance 3", "Acceptance 4", and "Acceptance 5" (the labels are repeated for each of the three templates).

Arrows indicate the flow of information: from the OKR column to the User Story column, and from the User Story column to the Kanban column.

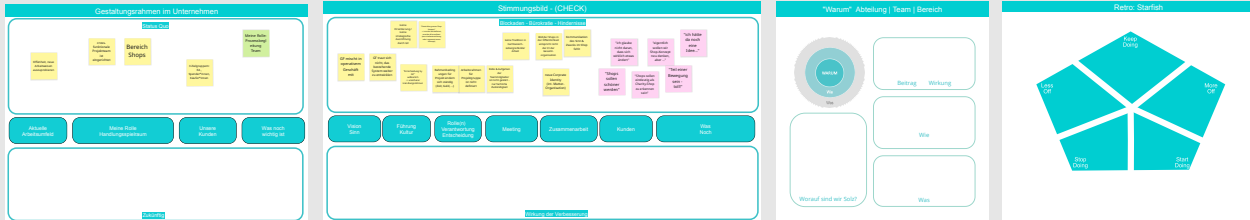
Agile Journey Canvas



Iterative Initialisierung

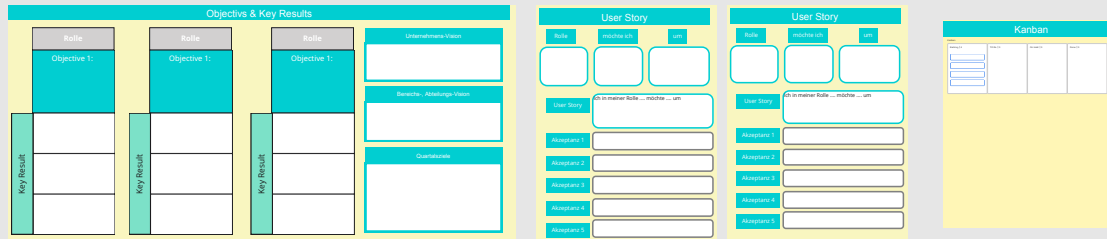


Was verändert werden soll und welche Verbesserungen damit erzielt werden

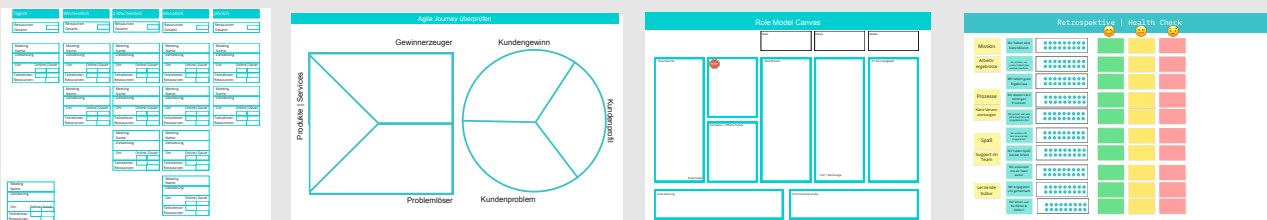


FEEDBACK

Messbare Ergebnisse meiner "Agilen Journey"



Werkzeuge zur Erstellung meiner "Agilen Journey"



Stimmungsbild - (CHECK)

Blockaden - Bürokratie - Hindernisse



Vision
Sinn

Führung
Kultur

Rolle(n)
Verantwortung
Entscheidung

Meeting

Zusammenarbeit

Kunden

Was
Noch

Wirkung der Verbesserung

Gestaltungsrahmen im Unternehmen

Status Quo

Offenheit, neue
Arbeitsweisen
auszuprobieren

cross-
funktionale
Projektteam
ist
eingrichtet

Bereich
Shops

3 Zielgruppen:
EA ,
Spender*innen,
Käufer*innen

Meine Rolle:
Prozessbegl
eitung
Team

Aktuelle
Arbeitsumfeld

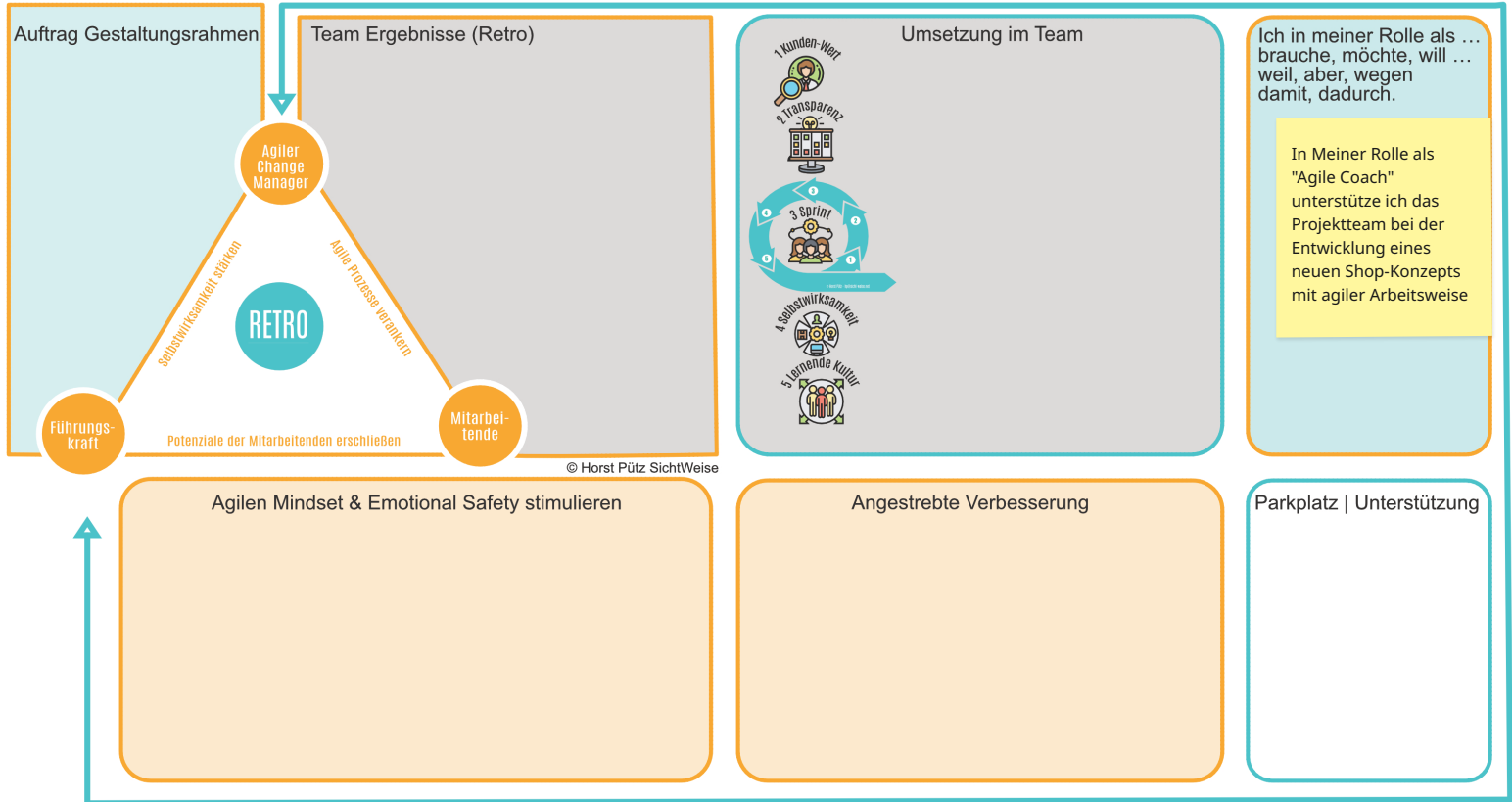
Meine Rolle
Handlungsspielraum

Unsere
Kunden

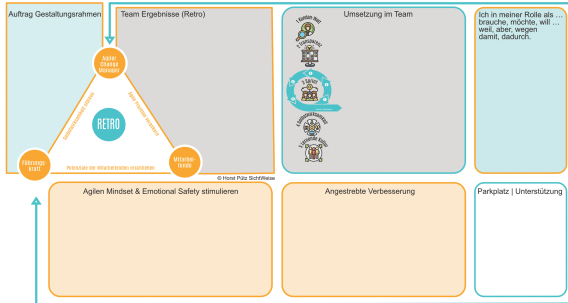
Was noch
wichtig ist

Zukünftig

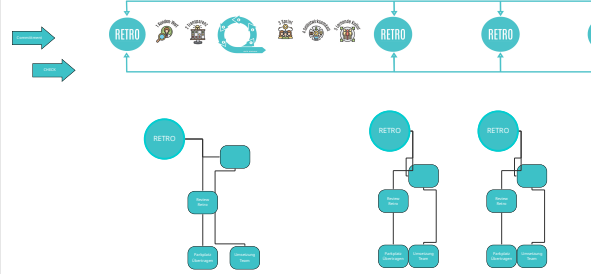
Agile Journey Canvas



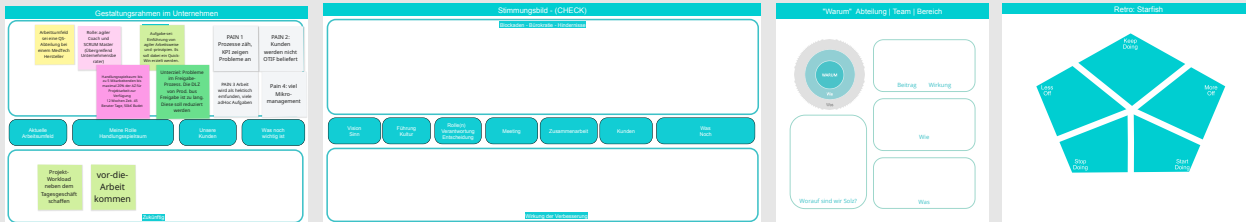
Agile Journey Canvas



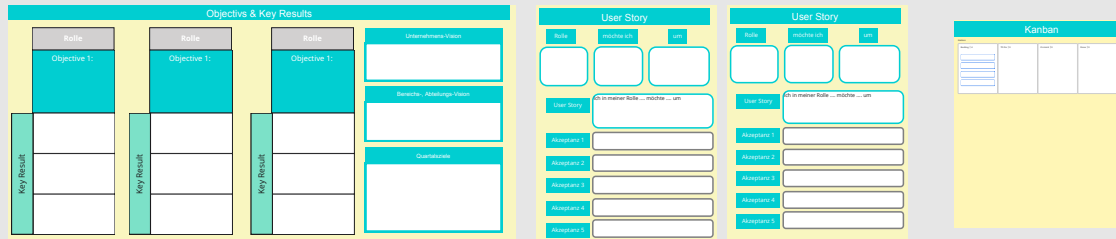
Iterative Initialisierung



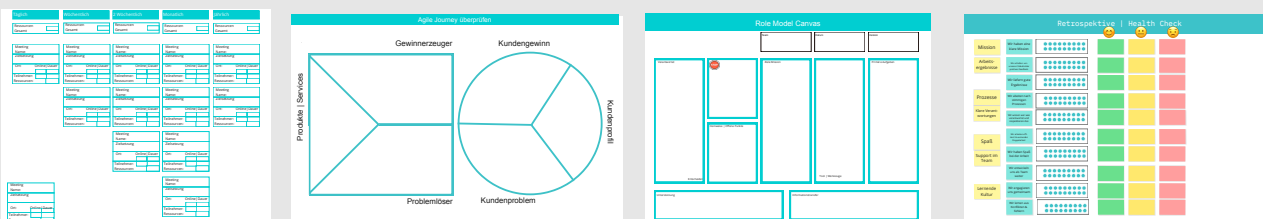
Was verändert werden soll und welche Verbesserungen damit erzielt werden



Messbare Ergebnisse meiner "Agilen Journey"



Werkzeuge zur Erstellung meiner "Agilen Journey"



Gestaltungsrahmen im Unternehmen

Arbeitsumfeld
sei eine QS-
Abteilung bei
einem MedTech
Hersteller

Rolle: agiler
Coach und
SCRUM Master
(Übergreifend
Unternehmensbe-
rater)

Aufgabe sei:
Einführung von
agiler Arbeitsweise
und -prinzipien. Es
soll dabei ein Quick-
Win erzielt werden.

Handlungsspielraum: bis
zu 5 Mitarbeitenden bis
maximal 20% der AZ für
Projektarbeit zur
Verfügung
12 Wochen Zeit, 45
Berater Tage, 50k€ Budget

Unterziel: Probleme
im Freigabe-
Prozess. Die DLZ
von Prod. bis
Freigabe ist zu lang.
Diese soll reduziert
werden

PAIN 1
Prozesse zäh,
KPI zeigen
Probleme an

PAIN 2:
Kunden
werden nicht
OTIF beliefert

PAIN 3 Arbeit
wird als hektisch
empfunden, viele
adHoc Aufgaben

Pain 4: viel
Mikro-
management

Aktuelle
Arbeitsumfeld

Meine Rolle
Handlungsspielraum

Unsere
Kunden

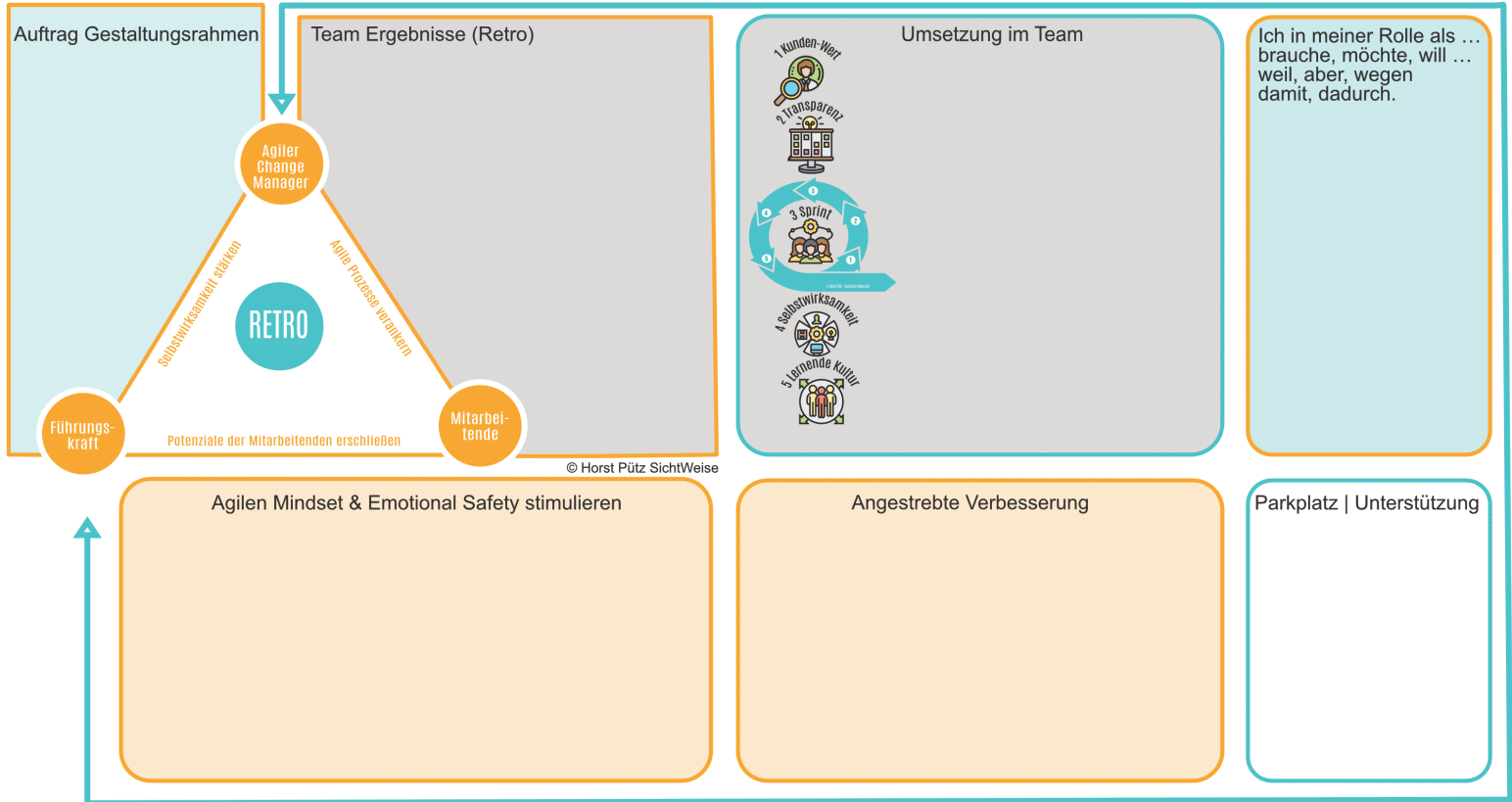
Was noch
wichtig ist

Projekt-
Workload
neben dem
Tagesgeschäft
schaffen

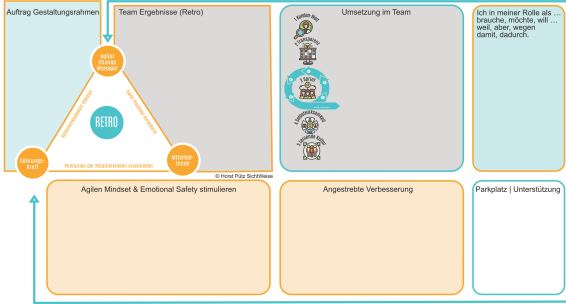
vor-die-
Arbeit
kommen

Zukünftig

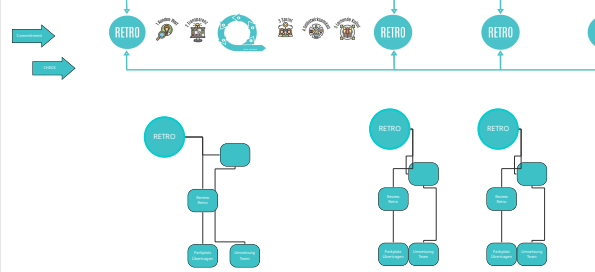
Agile Journey Canvas



Agile Journey Canvas



Iterative Initialisierung

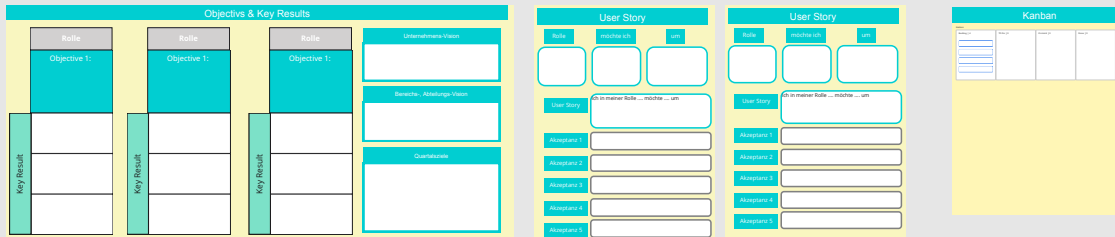


Was verändert werden soll und welche Verbesserungen damit erzielt werden

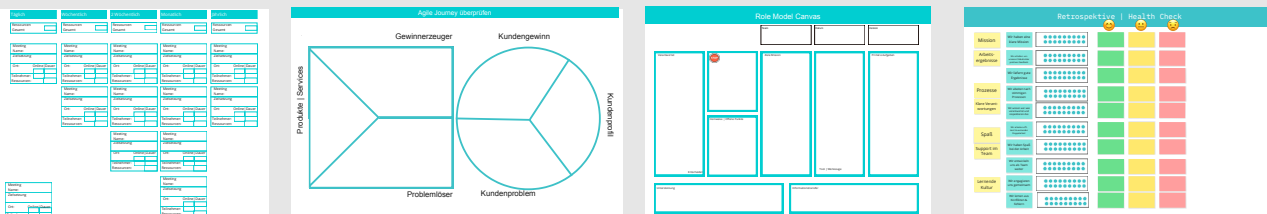


FEEDBACK

Messbare Ergebnisse meiner "Agilen Journey"



Werkzeuge zur Erstellung meiner "Agilen Journey"





Wir sind stolz darauf, durch unsere Arbeit ein sichtbares und spürbares Ergebnis zu schaffen, welches bei Wahrnehmung dazu beiträgt, eine Emotion oder Erinnerung zu kreieren, die der Mensch mit unserer Dienstleistung und unserem Unternehmen verbindet.

Worauf sind wir Solz?

WHY – Unsere Teamvision

"Wir schaffen Emotionen und Werte – klar, innovativ und inspirierend."

Unser Ziel ist es, durch strategische und kreative Kommunikation echte Erlebnisse zu gestalten, die Menschen emotional mit Immobilien verbinden.

Beitrag

Wirkung

HOW – Wie setzen wir das um?

- > Klarheit schaffen → Wir kommunizieren transparent, verständlich und zielgerichtet.
- > Menschen erreichen → Wir wählen die richtigen Botschaften, Formate und Kanäle.
- > Erlebnisse schaffen → Wir lassen Immobilien spürbar und greifbar werden.
- > Emotionen erzeugen → Wir erzählen Geschichten, die inspirieren und berühren.
- > Support bieten → Wir liefern wertvolle Informationen und Orientierung – intern & extern
- > Innovationen erzeugen → Wir nutzen Trends und Technologien für maximale Wirkung.
- > Kreativität → Wir gestalten Inhalte, die sich abheben und im Gedächtnis bleiben.

Wie

WHAT – Was können wir konkret tun, um unsere Vision zu erfüllen?

Wir machen Immobilien erlebbar:

- > Durch emotionale Bild- und Videoszenierung, die Räume mit Leben füllt.
- > Durch Storytelling, das Immobilien nicht nur als Objekte, sondern als Gefühl vermittelt.

Wir schaffen Klarheit und Vertrauen.

- > Durch transparente, verständliche Kommunikation.

> Durch authentische Inhalte.

Wir inspirieren durch Kreativität & Innovation.

- > Durch mutige, kreative Kampagnen, die Menschen überraschen und bewegen.
- > Durch neue digitale Formate und innovative Kommunikationswege.

Wir sind nahbar:

- > Durch gezielte Inhalte, die die richtigen Zielgruppen ansprechen und verbinden.
- > Durch Events und Erlebnisse, die Immobilien spürbar und greifbar machen.

Wir stärken die Marke durch konsistente Kommunikation.

- > Durch eine klare, emotionale Markenidentität, die Wiedererkennungswert schafft.
- > Durch strategische Medienarbeit, die unsere Werte nach außen trägt.

Was

Stimmungsbild - (CHECK)

Blockaden - Bürokratie - Hindernisse

- Betriebsbedingte Veränderungen und damit verbunden wurde der Change ausgerufen - aber was heißt das eigentlich für das Unternehmen und für mich als Mitarbeiter ?
- Was ist das Ziel des Unternehmens ?
- Was verändert sich für mich und meine Arbeit?
- Führung (GF und Aufsichtsrat)= Ich kenne die Strategie nicht und weiß nicht wo das Unternehmen in 5 Jahren steht ?
- Ich weiß nicht was die anderen Abteilungen, Mitarbeiter machen (vor allem nicht die internen (kfm) Abteilungen)
- Ich habe bestimmte Leute mit denen ich mich austausche, meine Informationen bekomme und mit denen ich gern arbeite - viele andere kenne ich nicht

Vision
Sinn

Führung
Kultur

Rolle(n)
Verantwortung
Entscheidung

Meeting

Zusammenarbeit

Kunden

Was
Noch

- Alle Mitarbeiter kennen die Vision, Mission und Ziele des Unternehmens
- Alle Mitarbeiter verstehen die Notwendigkeit der Veränderung und erhalten den sicheren Raum und das Vertrauen, selbstwirksam an der erfolgreichen Gestaltung des Changeprozesses teilzunehmen
- Jeder kennt seine Rolle und Rolle der Kollegen (persönlicher Austausch, Transparenz der Arbeit und Erfolge (gefeiert)
- Agile, crossfunktionale Teams arbeiten nach dem Scrum Prinzip zusammen an neuen Themen und Lösungen (Kennenlernen wird dadurch gefördert)

Wirkung der Verbesserung

Gestaltungsrahmen im Unternehmen

Status Quo

- Aktuell habe ich die Möglichkeit, direkt mit der GF in meiner Rolle zusammenzuarbeiten. Durch den Start eines neuen Geschäftsführers (+ 2 weitere) für den kfm. Bereich ist das erste Thema der Bereich interne Kommunikation verbessern
- Ich kann die interne Kommunikation direkt beeinflussen (Touchpoint verantwortlich)
- Die Kunden sind die Mitarbeiter
- Aktuell muss begonnen werden, die Mitarbeiter mit auf die Reise zu nehmen

Aktuelle
Arbeitsumfeld

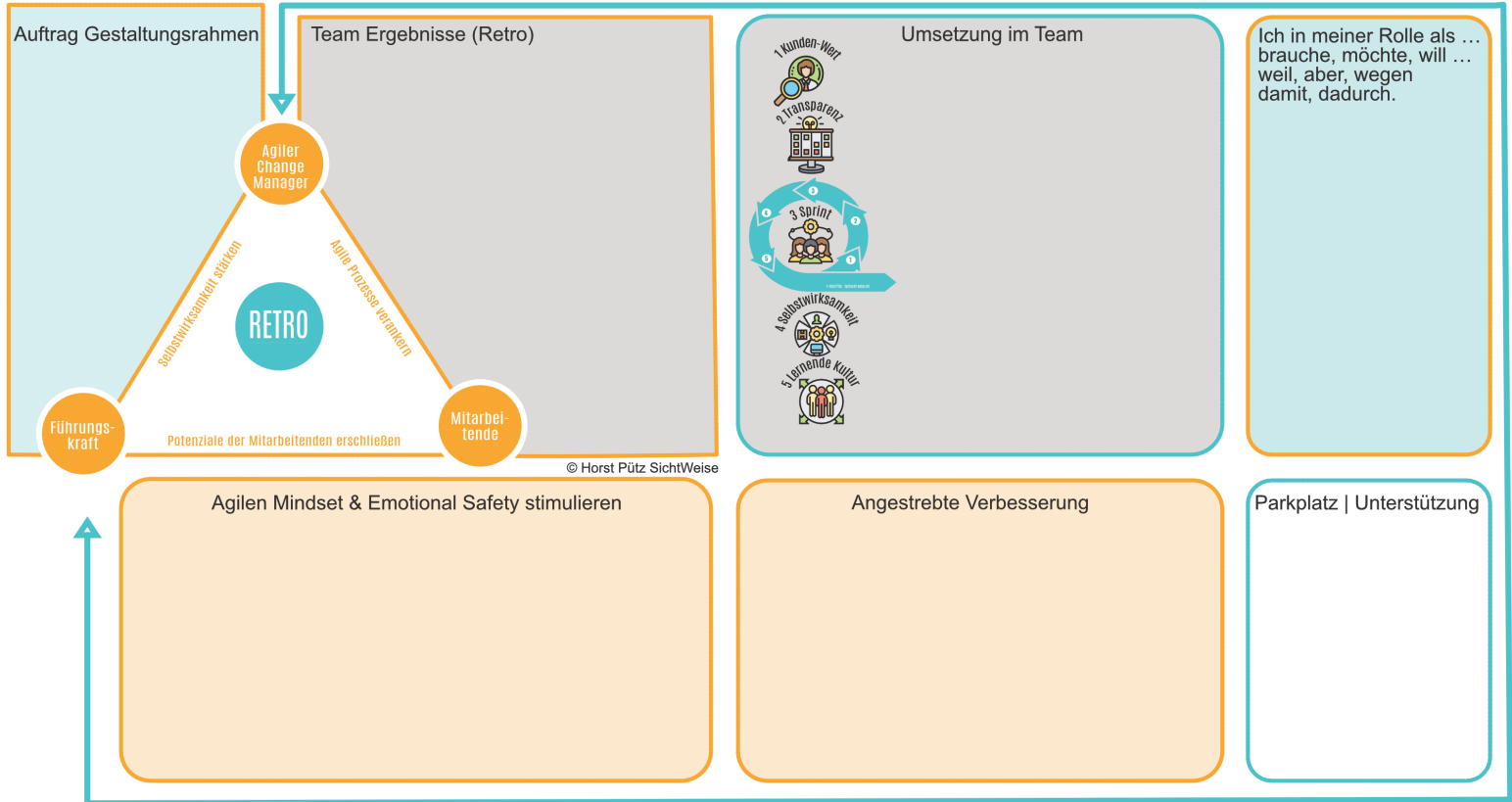
Meine Rolle
Handlungsspielraum

Unsere
Kunden

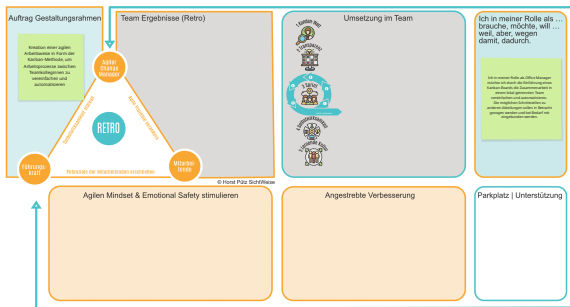
Was noch
wichtig ist

Zukünftig

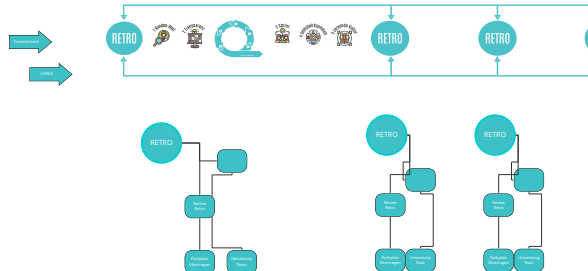
Agile Journey Canvas



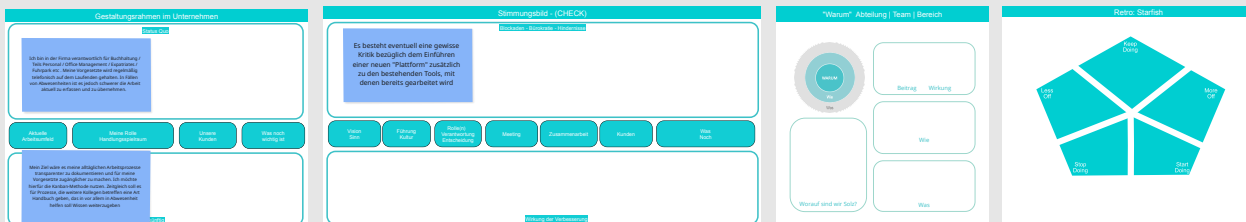
Agile Journey Canvas



Iterative Initialisierung

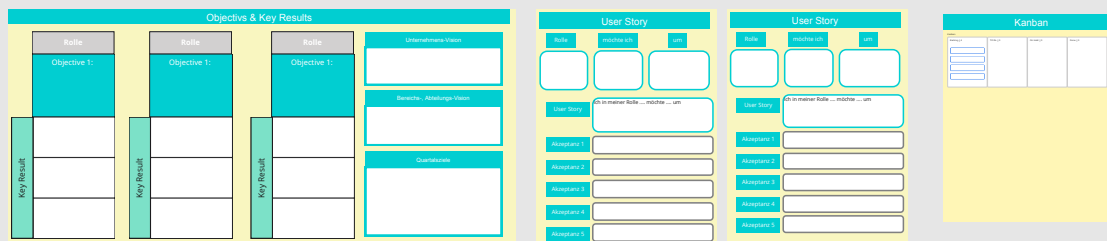


Was verändert werden soll und welche Verbesserungen damit erzielt werden

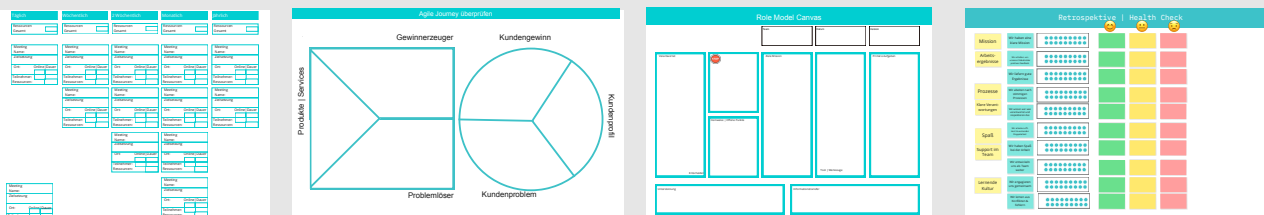


FEEDBACK

Messbare Ergebnisse meiner "Agilen Journey"



Werkzeuge zur Erstellung meiner "Agilen Journey"



Stimmungsbild - (CHECK)

Blockaden - Bürokratie - Hindernisse

Es besteht eventuell eine gewisse Kritik bezüglich dem Einführen einer neuen "Plattform" zusätzlich zu den bestehenden Tools, mit denen bereits gearbeitet wird

Vision
Sinn

Führung
Kultur

Rolle(n)
Verantwortung
Entscheidung

Meeting

Zusammenarbeit

Kunden

Was
Noch

Wirkung der Verbesserung

Gestaltungsrahmen im Unternehmen

Status Quo

Ich bin in der Firma verantwortlich für Buchhaltung / Teils Personal / Office Management / Expatriates / Fuhrpark etc . Meine Vorgesetzte wird regelmäßig telefonisch auf dem Laufenden gehalten. In Fällen von Abwesenheiten ist es jedoch schwerer die Arbeit aktuell zu erfassen und zu übernehmen.

Aktuelle
Arbeitsumfeld

Meine Rolle
Handlungsspielraum

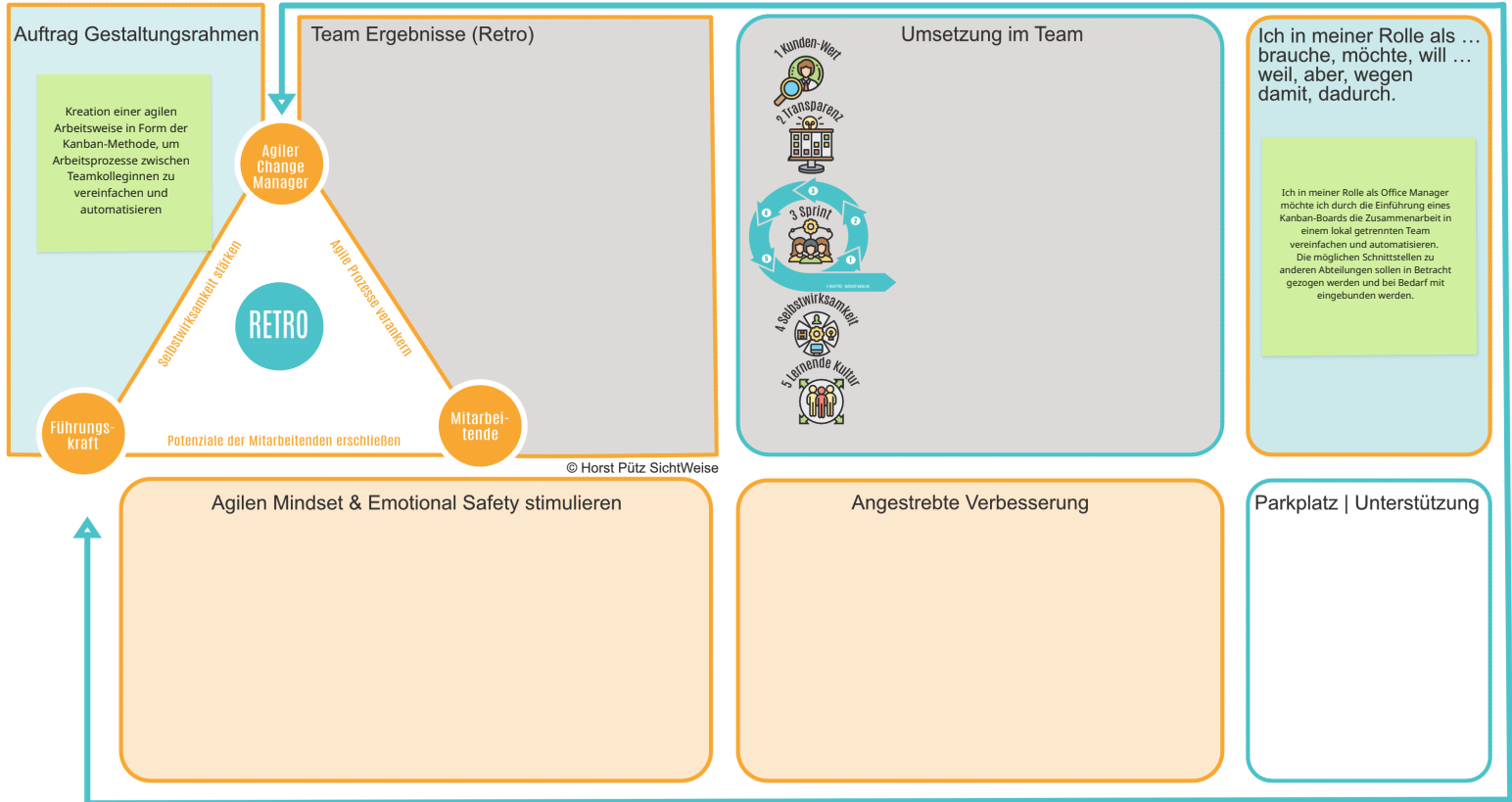
Unsere
Kunden

Was noch
wichtig ist

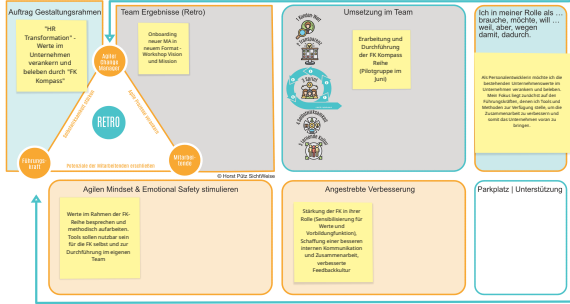
Mein Ziel wäre es meine alltäglichen Arbeitsprozesse transparenter zu dokumentieren und für meine Vorgesetzte zugänglicher zu machen. Ich möchte hierfür die Kanban-Methode nutzen. Zeitgleich soll es für Prozesse, die weitere Kollegen betreffen eine Art Handbuch geben, das in vor allem in Abwesenheit helfen soll Wissen weiterzugeben

künftig

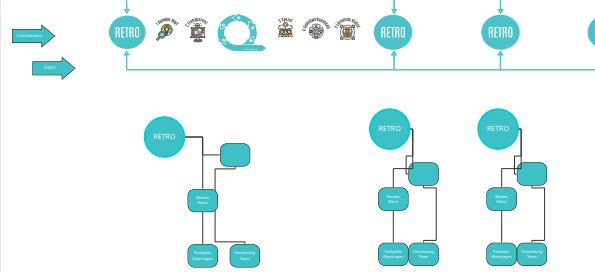
Agile Journey Canvas



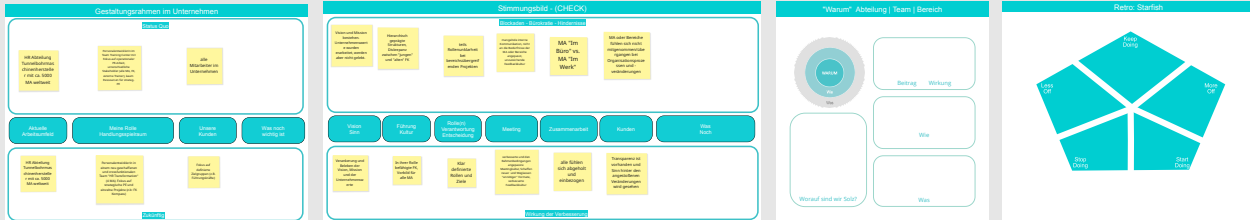
Agile Journey Canvas



Iterative Initialisierung

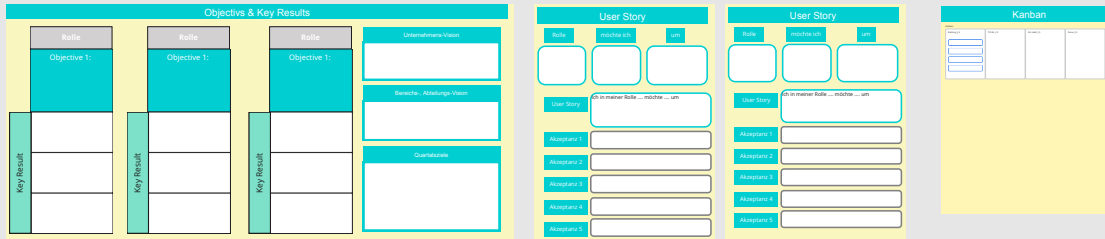


Was verändert werden soll und welche Verbesserungen damit erzielt werden

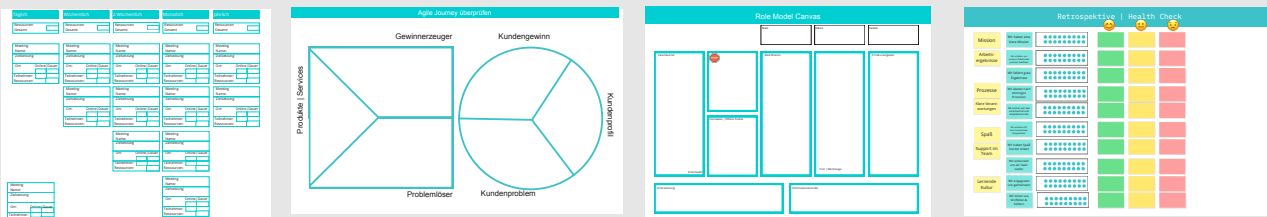


FEEDBACK

Messbare Ergebnisse meiner "Agilen Journey"



Werkzeuge zur Erstellung meiner "Agilen Journey"



Stimmungsbild - (CHECK)

Blockaden - Bürokratie - Hindernisse

Vision und Mission bestehen. Unternehmenswerte wurden erarbeitet, werden aber nicht gelebt.

Hierarchisch geprägte Strukturen, Diskrepanz zwischen "jungen" und "alten" FK

teils Rollenunklarheit bei bereichsübergreifenden Projekten

mangelnde interne Kommunikation, nicht an die Bedürfnisse der MA oder Bereiche angepasst, unzureichende Feedbackkultur

MA "Im Büro" vs. MA "Im Werk"

MA oder Bereiche fühlen sich nicht mitgenommen/übergangen bei Organisationsprozessen und -veränderungen

Vision
Sinn

Führung
Kultur

Rolle(n)
Verantwortung
Entscheidung

Meeting

Zusammenarbeit

Kunden

Was
Noch

Verankerung und Beleben der Vision, Mission und der Unternehmenswerte

In ihrer Rolle befähigte FK, Vorbild für alle MA

Klar definierte Rollen und Ziele

verbesserte und den Rahmenbedingungen angepasste Meetingkultur, Schaffen neuer und Weglassen "unnötiger" Formate, verbesserte Feedbackkultur

alle fühlen sich abgeholt und einbezogen

Transparenz ist vorhanden und Sinn hinter den angestoßenen Veränderungen wird gesehen

Wirkung der Verbesserung

Gestaltungsrahmen im Unternehmen

Status Quo

HR Abteilung
Tunnelbohrmas-
chinenhersteller
mit ca. 5000
MA weltweit

Personalentwicklerin im
Team Training Center mit
Fokus auf operativer
PE-Arbeit,
unterschiedliche
Stakeholder (alle MA, FK,
externe Trainer), kaum
Ressourcen für strategische
PE

alle
Mitarbeiter im
Unternehmen

Aktuelle
Arbeitsumfeld

Meine Rolle
Handlungsspielraum

Unsere
Kunden

Was noch
wichtig ist

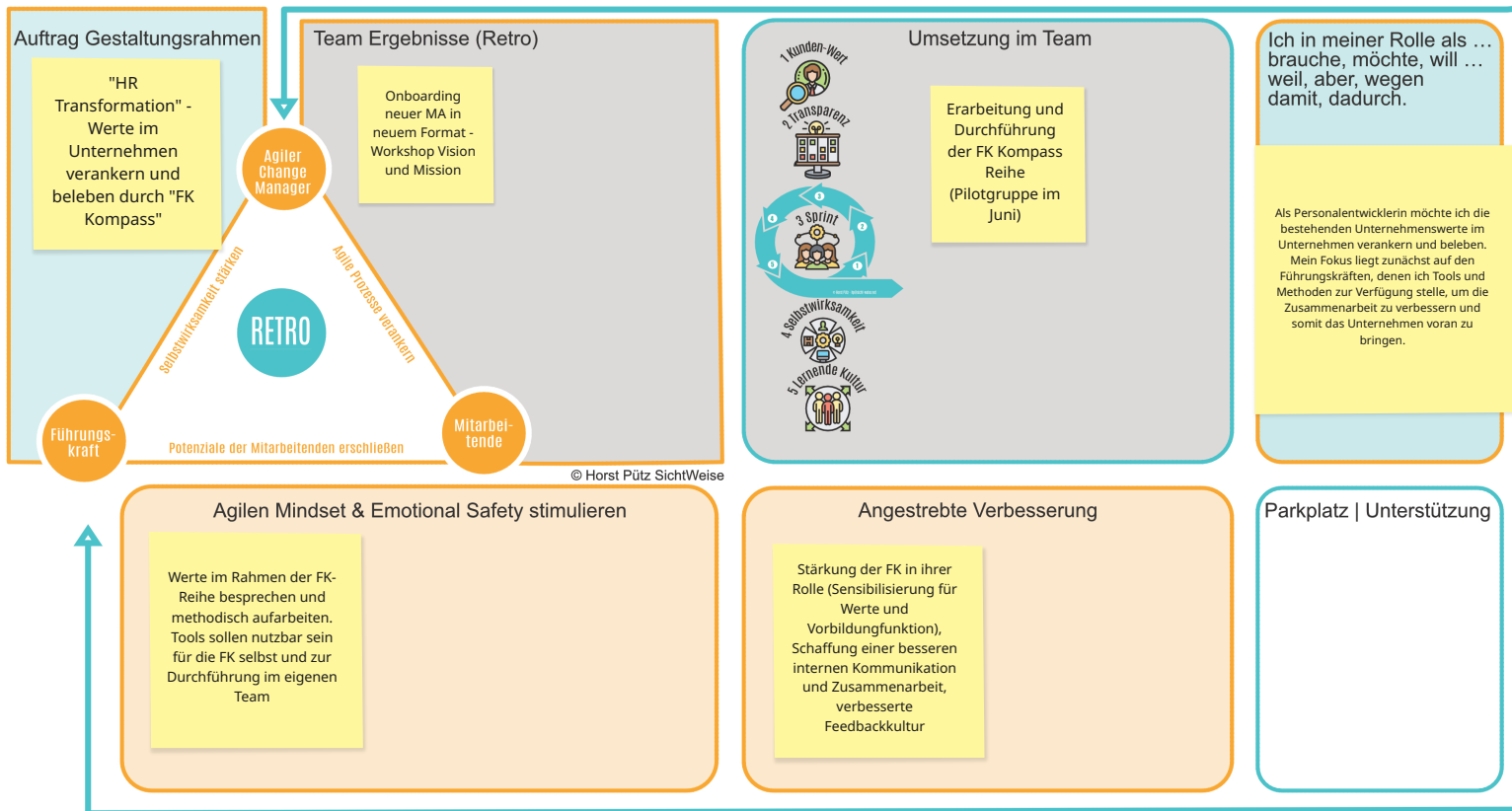
HR Abteilung
Tunnelbohrmas-
chinenhersteller
mit ca. 5000
MA weltweit

Personalentwicklerin in
einem neu geschaffenen
und crossfunktionalen
Team "HR Transformation"
(4 MA). Fokus auf
strategische PE und
einzelne Projekte (z.B.: FK
Kompass)

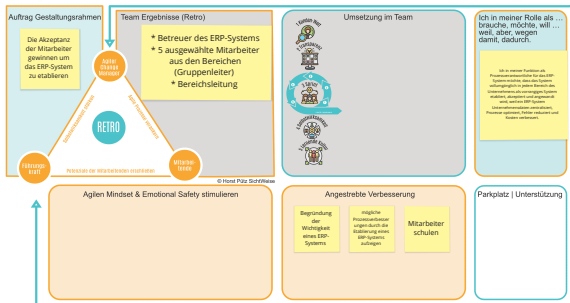
Fokus auf
definierte
Zielgruppen (z.B.
Führungskräfte)

Zukünftig

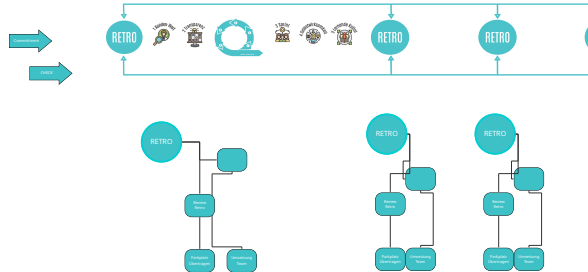
Agile Journey Canvas



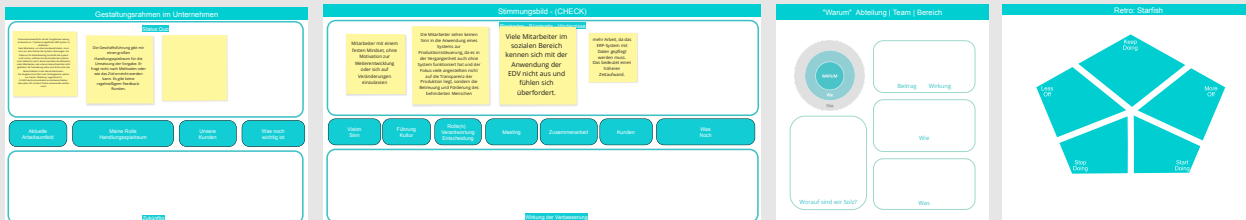
Agile Journey Canvas



Iterative Initialisierung

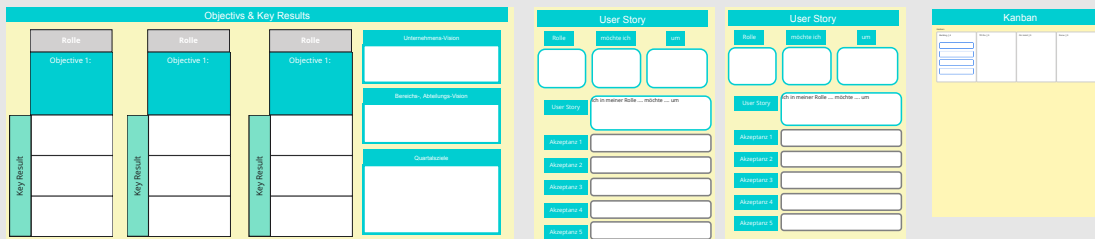


Was verändert werden soll und welche Verbesserungen damit erzielt werden

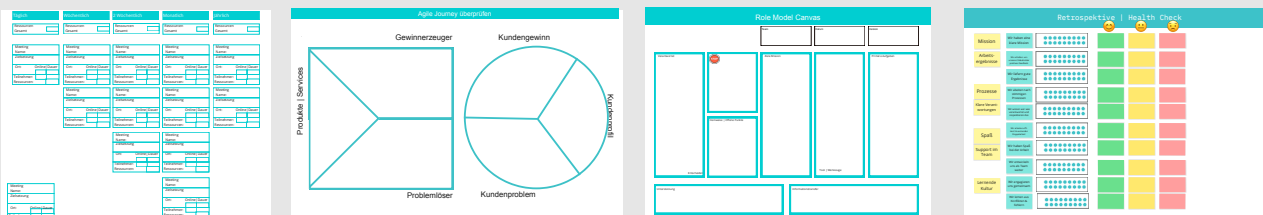


FEEDBACK

Messbare Ergebnisse meiner "Agilen Journey"



Werkzeuge zur Erstellung meiner "Agilen Journey"



Stimmungsbild - (CHECK)

Mitarbeiter mit einem festen Mindset, ohne Motivation zur Weiterentwicklung oder sich auf Veränderungen einzulassen

Die Mitarbeiter sehen keinen Sinn in die Anwendung eines Systems zur Produktionssteuerung, da es in der Vergangenheit auch ohne System funktioniert hat und der Fokus viele angestellten nicht auf die Transparenz der Produktion liegt, sondern die Betreuung und Förderung des behinderten Menschen

Viele Mitarbeiter im sozialen Bereich kennen sich mit der Anwendung der EDV nicht aus und fühlen sich überfordert.

mehr Arbeit, da das ERP-System mit Daten gepflegt werden muss. Das bedeutet einen höheren Zeitaufwand.

Vision
Sinn

Führung
Kultur

Rolle(n)
Verantwortung
Entscheidung

Meeting

Zusammenarbeit

Kunden

Was
Noch

Wirkung der Verbesserung

Gestaltungsrahmen im Unternehmen

Status Quo

Prozessverantwortliche mit der Vorgabe der Leitung ein bereits vor 13 Jahren eingeführtes ERP-System zu etablieren.

Viele Mitarbeiter, vor allem die Bereichsleiter, muss man von dem Nutzen des Systems überzeugen. Sie halten es für Zeitaufwendig. Da die BL das System nicht nutzen, erfahren Sie die Vorteile des Systems nicht. Weiterhin durch dieses Verhalten die Akzeptanz vieler Mitarbeitern der unteren Hierarchiestufen nicht gefördert. Als Teamleitung stehe eine Stufe unter den Bereichsleitern in der Hierarchiestruktur.

Die Vorgabe ist ein Ziel in der Strategiekarte, welche nur meiner Abteilung zugeordnet ist.

Es fehlt die Kommunikation an die Bereichsleiter, dass jeder sich mit dem Thema auseinander setzen muss.

Die Geschäftsführung gibt mir einen großen Handlungsspielraum für die Umsetzung der Vorgabe. Er fragt nicht nach Methoden oder wie das Ziel erreicht werden kann. Es gibt keine regelmäßigem Feedback-Runden.

Aktuelle
Arbeitsumfeld

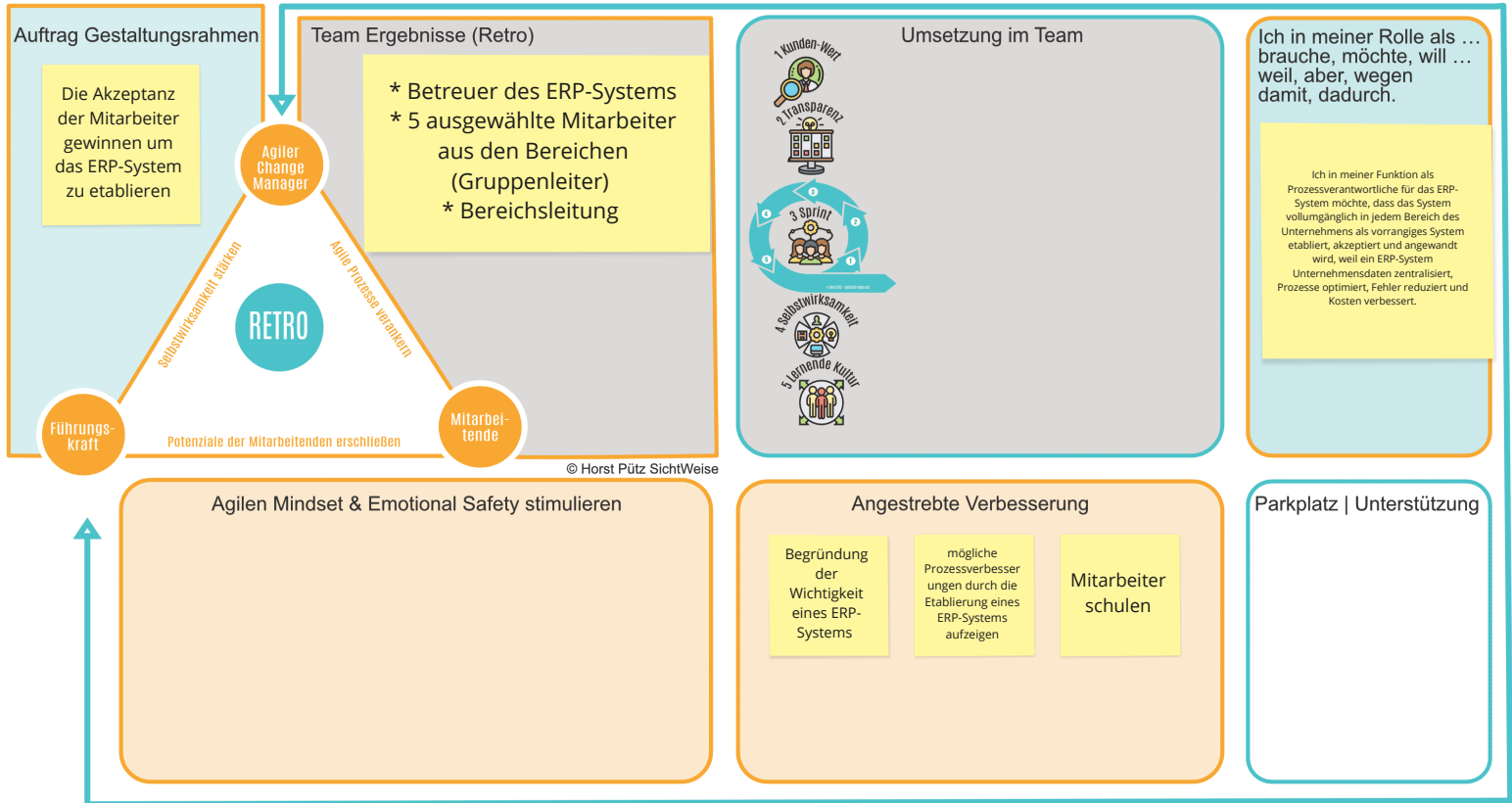
Meine Rolle
Handlungsspielraum

Unsere
Kunden

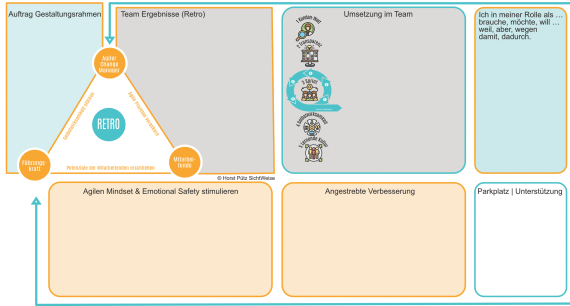
Was noch
wichtig ist

Zukünftig

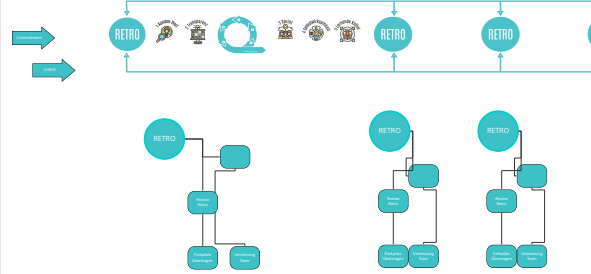
Agile Journey Canvas



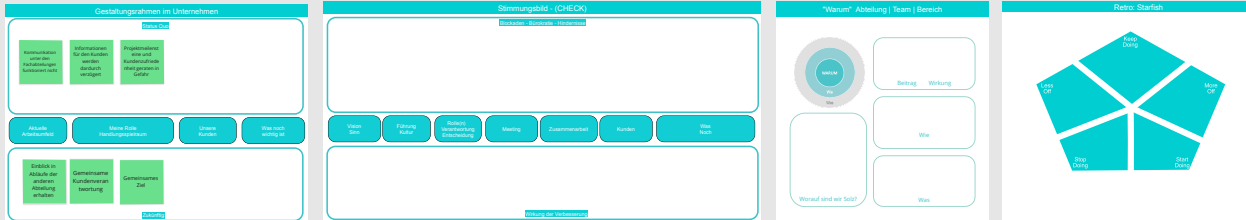
Agile Journey Canvas



Iterative Initialisierung

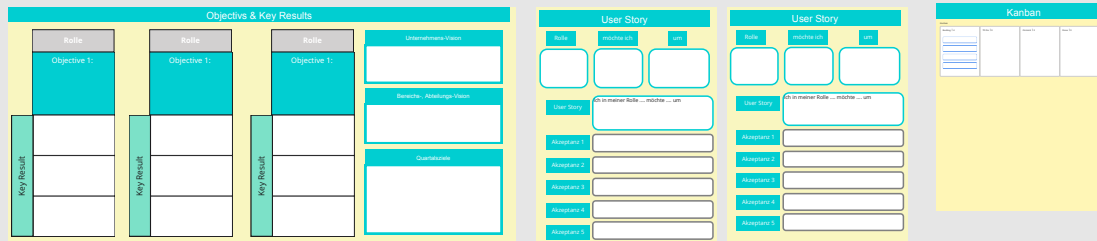


Was verändert werden soll und welche Verbesserungen damit erzielt werden

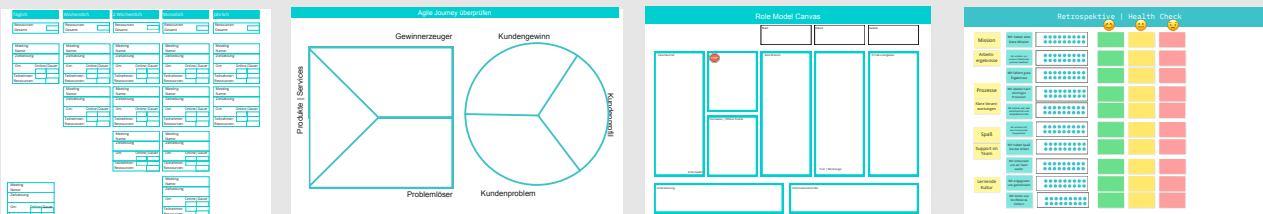


FEEDBACK

Messbare Ergebnisse meiner "Agilen Journey"



Werkzeuge zur Erstellung meiner "Agilen Journey"



Gestaltungsrahmen im Unternehmen

Status Quo

Kommunikation
unter den
Fachabteilungen
funktioniert nicht

Informationen
für den Kunden
werden
dadurch
verzögert

Projektmeilenst
eine und
Kundenzufriede
nheit geraten in
Gefahr

Aktuelle
Arbeitsumfeld

Meine Rolle
Handlungsspielraum

Unsere
Kunden

Was noch
wichtig ist

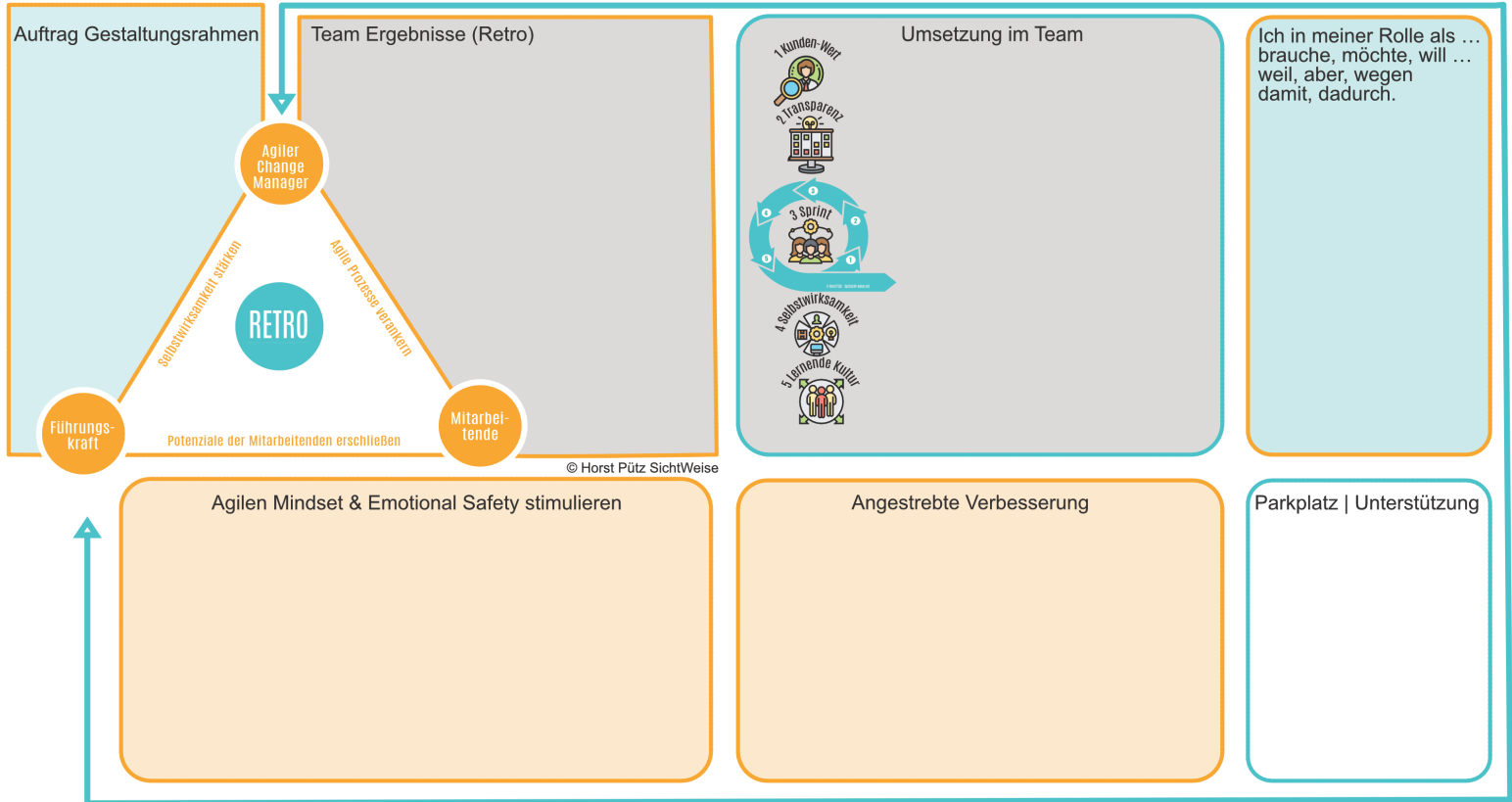
Einblick in
Abläufe der
anderen
Abteilung
erhalten

Gemeinsame
Kundenveran
twortung

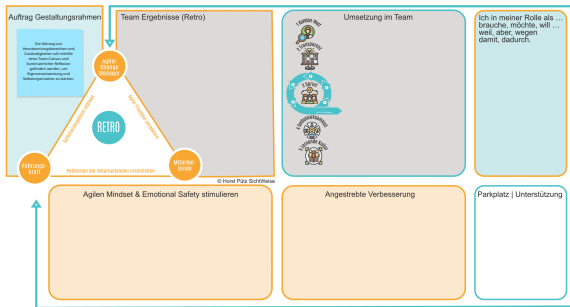
Gemeinsames
Ziel

Zukünftig

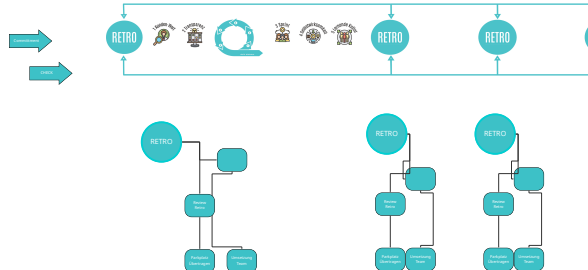
Agile Journey Canvas



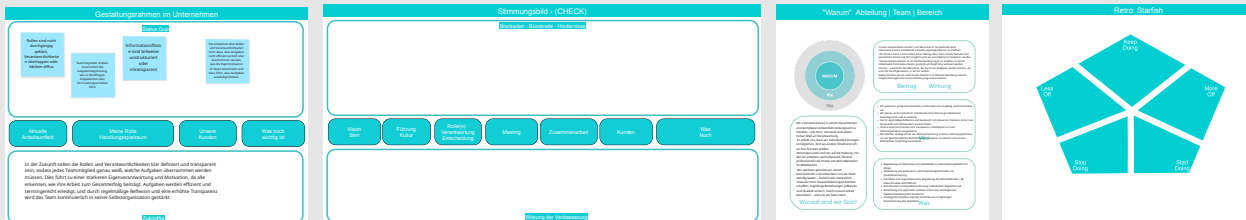
Agile Journey Canvas



Iterative Initialisierung

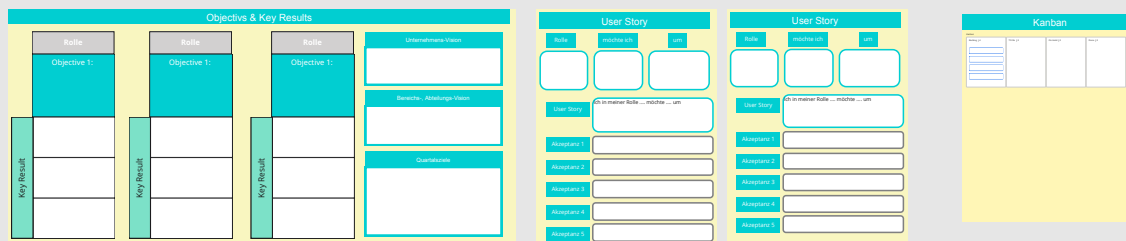


Was verändert werden soll und welche Verbesserungen damit erzielt werden

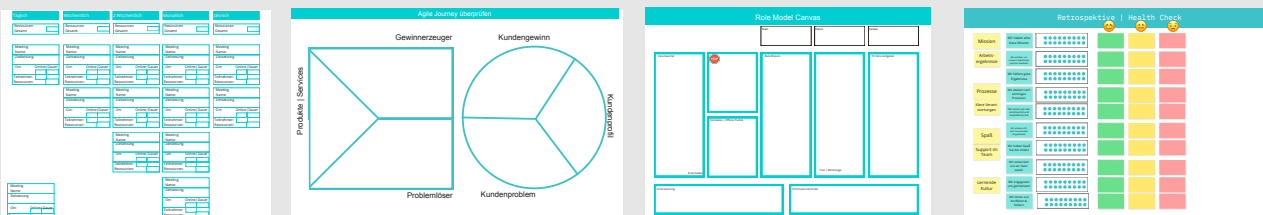


FEEDBACK

Messbare Ergebnisse meiner "Agilen Journey"



Werkzeuge zur Erstellung meiner "Agilen Journey"





Wir sind stolz darauf, in einem dynamischen und komplexen Arbeitsfeld wirkungsvoll zu handeln – mit Herz, Verstand und einem hohen Maß an Verantwortung.

Es erfüllt uns, dass wir individuelle Lösungen ermöglichen, dort wo andere Strukturen oft an ihre Grenzen stoßen.

Besonders stolz sind wir auf die Haltung, mit der wir arbeiten: wertschätzend, flexibel, professionell und immer mit dem Menschen im Mittelpunkt.

Wir wachsen gemeinsam, lernen kontinuierlich und entwickeln uns als Team ständig weiter – fachlich wie menschlich.

Dass wir trotz Herausforderungen Klarheit schaffen, tragfähige Beziehungen aufbauen und Qualität sichern, macht unsere Arbeit besonders – und uns als Team stark.

Worauf sind wir Solz?

Unsere Standortteam existiert, um Menschen in herausfordernden Lebenssituationen individuelle Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. Wir leisten durch unsere Arbeit einen Beitrag dazu, dass soziale Teilhabe und persönliche Förderung dort möglich wird, wo sonst Barrieren bestehen würden. Unsere Kernmotivation ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen individuelle Potenziale erkannt, gestärkt und langfristig wirksam werden können – sowohl für die Menschen, die durch uns begleitet werden können, als auch für die Organisation, in der wir wirken. Dabei möchten wir als wachsender Standort zur Weiterentwicklung unseres Trägers beitragen und unsere Wirkung regional ausweiten.

Beitrag

Wirkung

- Wir gewinnen geeignete Fachkräfte und bereiten sie sorgfältig auf ihre Einsätze vor
- Wir planen und koordinieren individuelle Unterstützungsmaßnahmen bedarfsgerecht und zuverlässig.
- Durch regelmäßige Reflexion und Austausch mit relevanten Partnern sichern wir die Qualität und Wirksamkeit unserer Arbeit.
- Unsere internen Prozesse sind transparent, rollenbasiert und auf Selbstorganisation ausgerichtet
- Wir arbeiten strategisch an der Weiterentwicklung unseres Leistungsspektrums, um auf gesellschaftliche Bedarfe flexibel reagieren zu können und unsere Wirksamkeit langfristig auszubauen.

- Begleitung von Menschen mit individuellem Unterstützungsbedarf im Alltag
- Gestaltung von Austausch- und Entwicklungsformaten zur Qualitätssicherung
- Fachliche und organisatorische Begleitung der Mitarbeitenden, die diese Einsätze durchführen
- Koordination und Qualitätssicherung individueller Begleitformat
- Mitwirkung am regionalen Ausbau und an der strategischen Weiterentwicklung des Standorts
- Strategische Erweiterung des Portfolios zur langfristigen Positionierung des Standorts

Was

Gestaltungsrahmen im Unternehmen

Status Quo

Rollen sind nicht durchgängig geklärt, Verantwortlichkeiten überlappen oder bleiben diffus

Teammitglieder erleben Unsicherheit bei Aufgabenabgrenzung, was zu Rückfragen, Doppelarbeit oder Vermeidungsverhalten führt

Informationsflüsse sind teilweise unstrukturiert oder intransparent

Die Unklarheit über Rollen und Verantwortlichkeiten führt dazu, dass Aufgaben nicht effizient verteilt oder übernommen werden, was die Eigenmotivation im Team einschränkt und dazu führt, dass Aufgaben unerledigt bleiben.

Aktuelle Arbeitsumfeld

Meine Rolle Handlungsspielraum

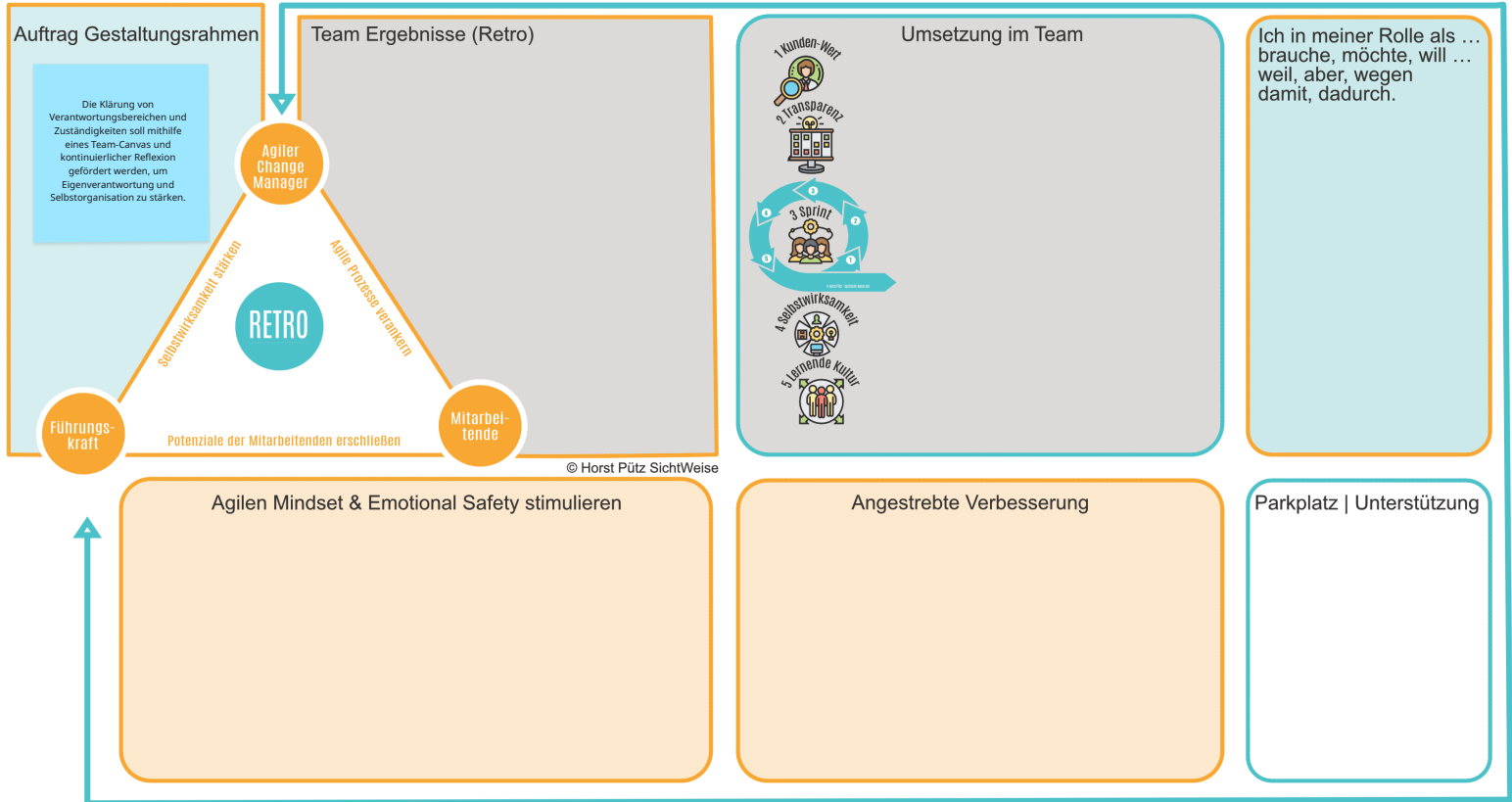
Unsere Kunden

Was noch wichtig ist

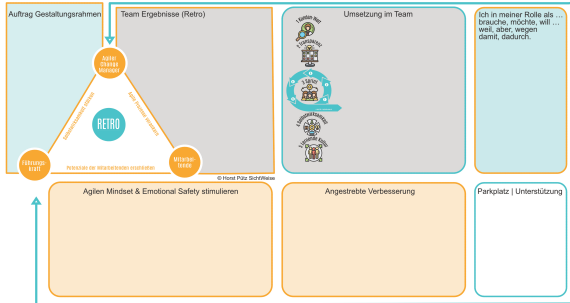
In der Zukunft sollen die Rollen und Verantwortlichkeiten klar definiert und transparent sein, sodass jedes Teammitglied genau weiß, welche Aufgaben übernommen werden müssen. Dies führt zu einer stärkeren Eigenverantwortung und Motivation, da alle erkennen, wie ihre Arbeit zum Gesamterfolg beiträgt. Aufgaben werden effizient und termingerecht erledigt, und durch regelmäßige Reflexion und eine erhöhte Transparenz wird das Team kontinuierlich in seiner Selbstorganisation gestärkt.

Zukünftig

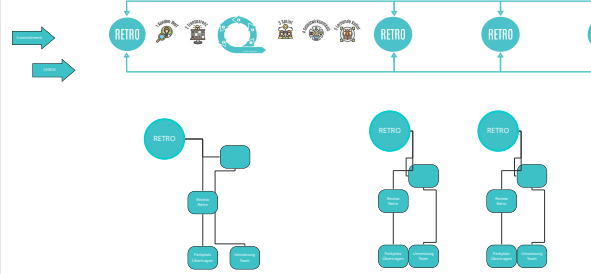
Agile Journey Canvas



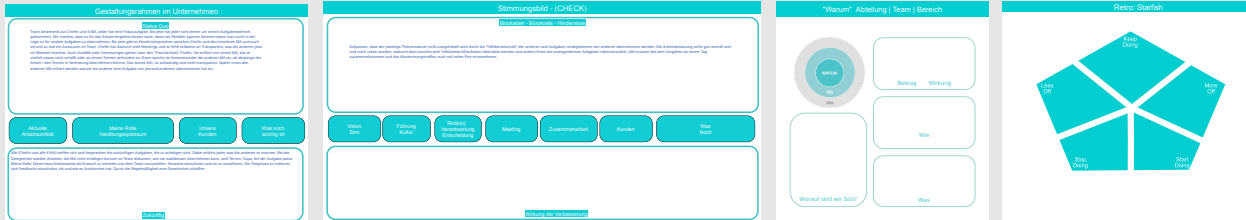
Agile Journey Canvas



Iterative Initialisierung

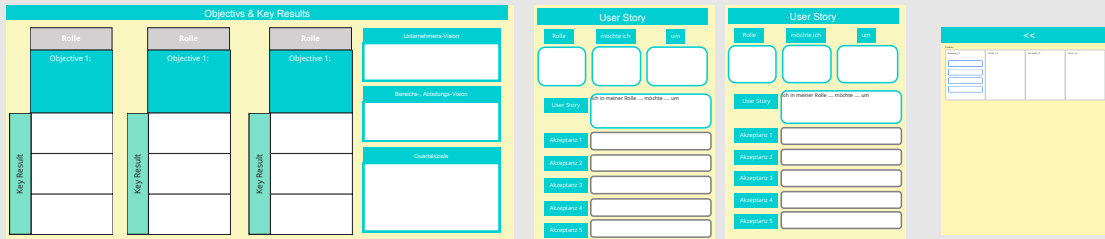


Was verändert werden soll und welche Verbesserungen damit erzielt werden

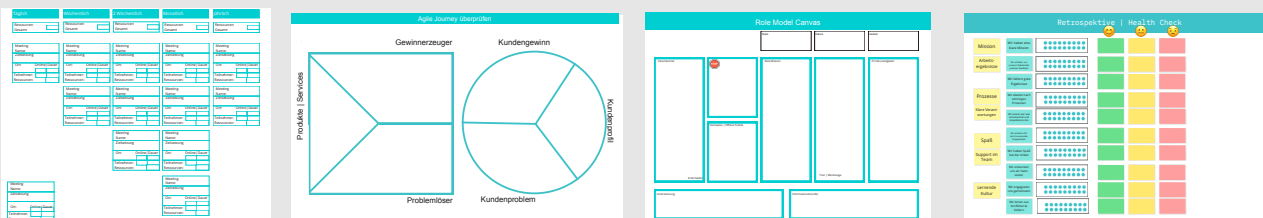


FEEDBACK

Messbare Ergebnisse meiner "Agilen Journey"



Werkzeuge zur Erstellung meiner "Agilen Journey"



Stimmungsbild - (CHECK)

Blockaden - Bürokratie - Hindernisse

Aufpassen, dass der jeweilige Themenowner nicht ausgehebelt wird durch die "Hilfsbereitschaft" der anderen und Aufgaben unabgestimmt von anderen übernommen werden. Die Arbeitsbelastung sollte gut verteilt sein und nicht unfair werden, dadurch dass manche sehr hilfsbereite Mitarbeiter überlastet werden und andere ihnen die unangenehmen Aufgaben rüberschaufeln. Alle müssen bei dem Vorgehen an einem Tag zusammenkommen und das Abstimmungstreffen auch mit hoher Prio ernstnehmen.

Vision
Sinn

Führung
Kultur

Rolle(n)
Verantwortung
Entscheidung

Meeting

Zusammenarbeit

Kunden

Was
Noch

Wirkung der Verbesserung

Gestaltungsrahmen im Unternehmen

Status Quo

Team bestehend aus Chefin und 6 MA. Jeder hat eine Fokusaufgabe. Bis jetzt hat jeder sich immer um seinen Aufgabenbereich gekümmert. Wir merken, dass es für das Gesamtergebnis besser wäre, wenn wir flexibler agieren könnten wenn man auch in der Lage ist für andere Aufgaben zu übernehmen. Bis jetzt gibt es Einzelsprachen zwischen Chefin und den einzelnen MA und auch ab und zu mal ein Austausch im Team. Chefin hat dadurch viele Meetings und es fehlt teilweise an Transparenz, was die anderen jetzt im Moment machen. Auch Ausfälle oder Vertretungen gehen über den "Flaschenhals" Chefin. Sie erfährt von einem MA, das er zeitlich etwas nicht schafft oder an einem Termin verhindert ist. Dann spricht sie miteinander die anderen MA an, ob derjenige die Arbeit / den Termin in Vertretung übernehmen könnte. Das kostet Zeit, ist aufwändig und nicht transparent. Später muss den anderen MA erklärt werden warum ein anderer eine Aufgabe von jemand anderem übernommen hat etc.

Aktuelle
Arbeitsumfeld

Meine Rolle
Handlungsspielraum

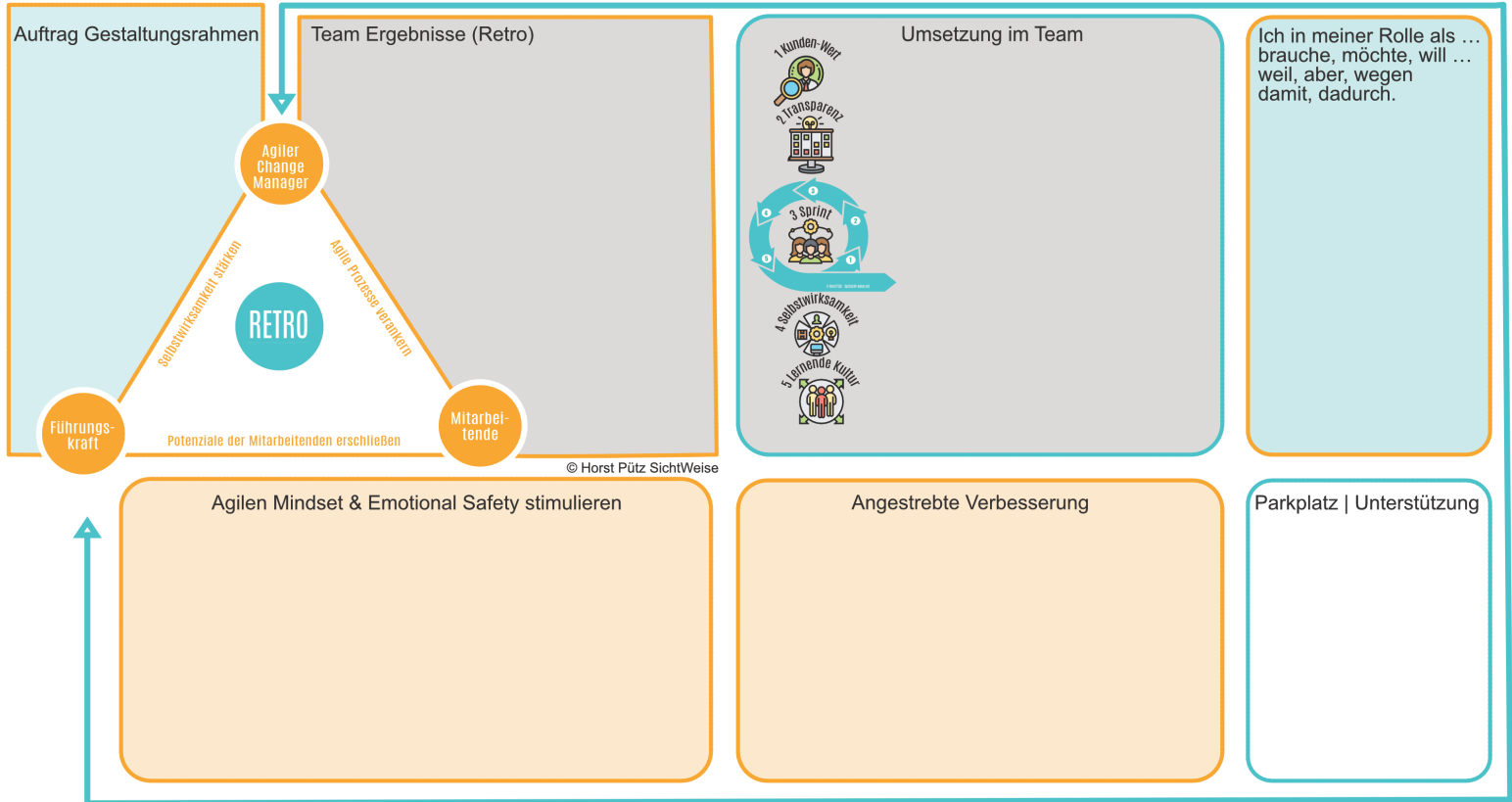
Unsere
Kunden

Was noch
wichtig ist

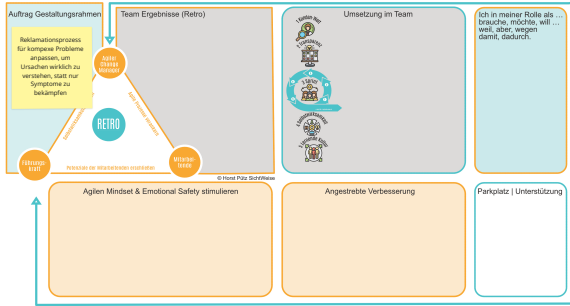
Alle (Chefin und alle 6 MA) treffen sich und besprechen die zukünftigen Aufgaben, die zu erledigen sind. Dabei erfährt jeder, was die anderen so machen. Bei der Gelegenheit werden Arbeiten, die MA nicht erledigen können im Team diskutiert, wer sie stattdessen übernehmen kann, weil Termin, Kapazität, Art der Aufgabe passt. Meine Rolle: Diese neue Arbeitsweise als Entwurf zu kreieren und dem Team vorzustellen. Hinweise einzuholen und sie zu installieren. Die Testphase zu initiieren und Feedbacks einzuholen, ob und wie es funktioniert hat. Durch die Regelmäßigkeit eine Gewohnheit schaffen.

Zukünftig

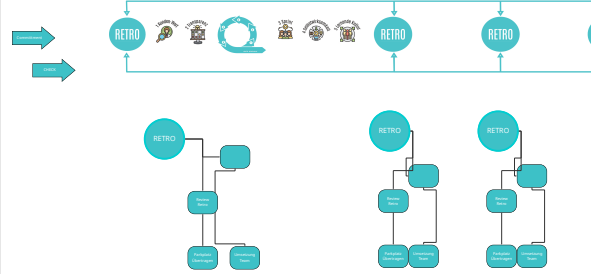
Agile Journey Canvas



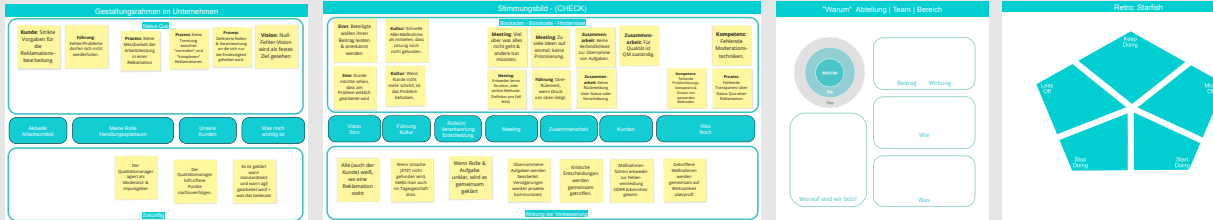
Agile Journey Canvas



Iterative Initialisierung

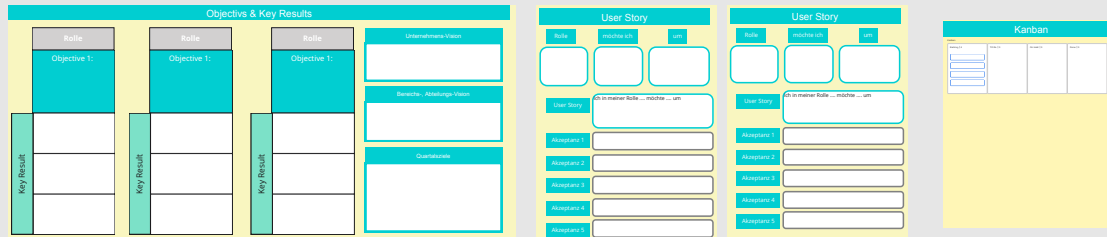


Was verändert werden soll und welche Verbesserungen damit erzielt werden

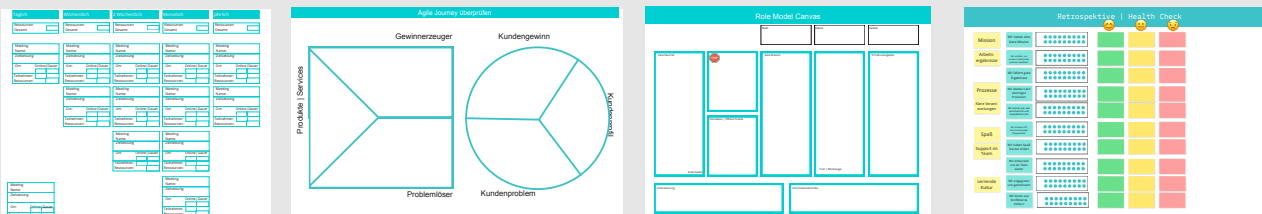


FEEDBACK

Messbare Ergebnisse meiner "Agilen Journey"



Werkzeuge zur Erstellung meiner "Agilen Journey"



Stimmungsbild - (CHECK)

Sinn: Beteiligte wollen ihren Beitrag leisten & anerkannt werden

Kultur: Schnelle Alibi-Maßnahme als mitteilen, dass Lösung noch nicht gefunden.

Sinn: Kunde möchte sehen, dass am Problem wirklich gearbeitet wird

Kultur: Wenn Kunde nicht mehr schreit, ist das Problem behoben.

Blockaden - Bürokratie - Hindernisse

Meeting: Viel über was alles nicht geht & andere tun müssten.

Meeting: Zu viele Ideen auf einmal; keine Priorisierung.

Zusammenarbeit: Keine Verbindlichkeit zur Übernahme von Aufgaben.

Zusammenarbeit: Für Qualität ist QM zuständig.

Kompetenz: Fehlende Moderationstechniken.

Meeting: Entweder keine Struktur, oder strikte Methode. Zielfokus pro Fall fehlt.

Führung: Over-Rulement, wenn Druck von oben steigt.

Zusammenarbeit: Keine Rückmeldung über Status oder Verschiebung.

Kompetenz: Fehlende Problemlösungskompetenz & Einsatz von passenden Methoden.

Prozess: Fehlende Transparenz über Status Quo einer Reklamation

Vision
Sinn

Führung
Kultur

Rolle(n)
Verantwortung
Entscheidung

Meeting

Zusammenarbeit

Kunden

Was
Noch

Alle (auch der Kunde) weiß, wo eine Reklamation steht

Wenn Ursache JETZT nicht gefunden wird, bleibt man auch im Tagesgeschäft dran.

Wenn Rolle & Aufgabe unklar, wird es gemeinsam geklärt

Übernommene Aufgaben werden bearbeitet. Verzögerungen werden proaktiv kommuniziert.

Kritische Entscheidungen werden gemeinsam getroffen.

Maßnahmen führen entweder zur Fehlervermeidung ODER Erkenntnisgewinn

Getroffene Maßnahmen werden gemeinsam auf Wirksamkeit überprüft

Wirkung der Verbesserung

Gestaltungsrahmen im Unternehmen

Status Quo

Kunde: Strikte Vorgaben für die Reklamationsbearbeitung

Führung: Fehler/Probleme dürfen sich nicht wiederholen.

Prozess: Keine Messbarkeit der Arbeitsleistung in einer Reklamation

Prozess: Keine Trennung zwischen "normalen" und "komplexen" Reklamationen

Prozess: Definierte Rollen & Verantwortung an die sich nur bei Eindeutigkeit gehalten wird.

Vision: Null-Fehler-Vision wird als festes Ziel gesehen

Aktuelle Arbeitsumfeld

Meine Rolle Handlungsspielraum

Unsere Kunden

Was noch wichtig ist

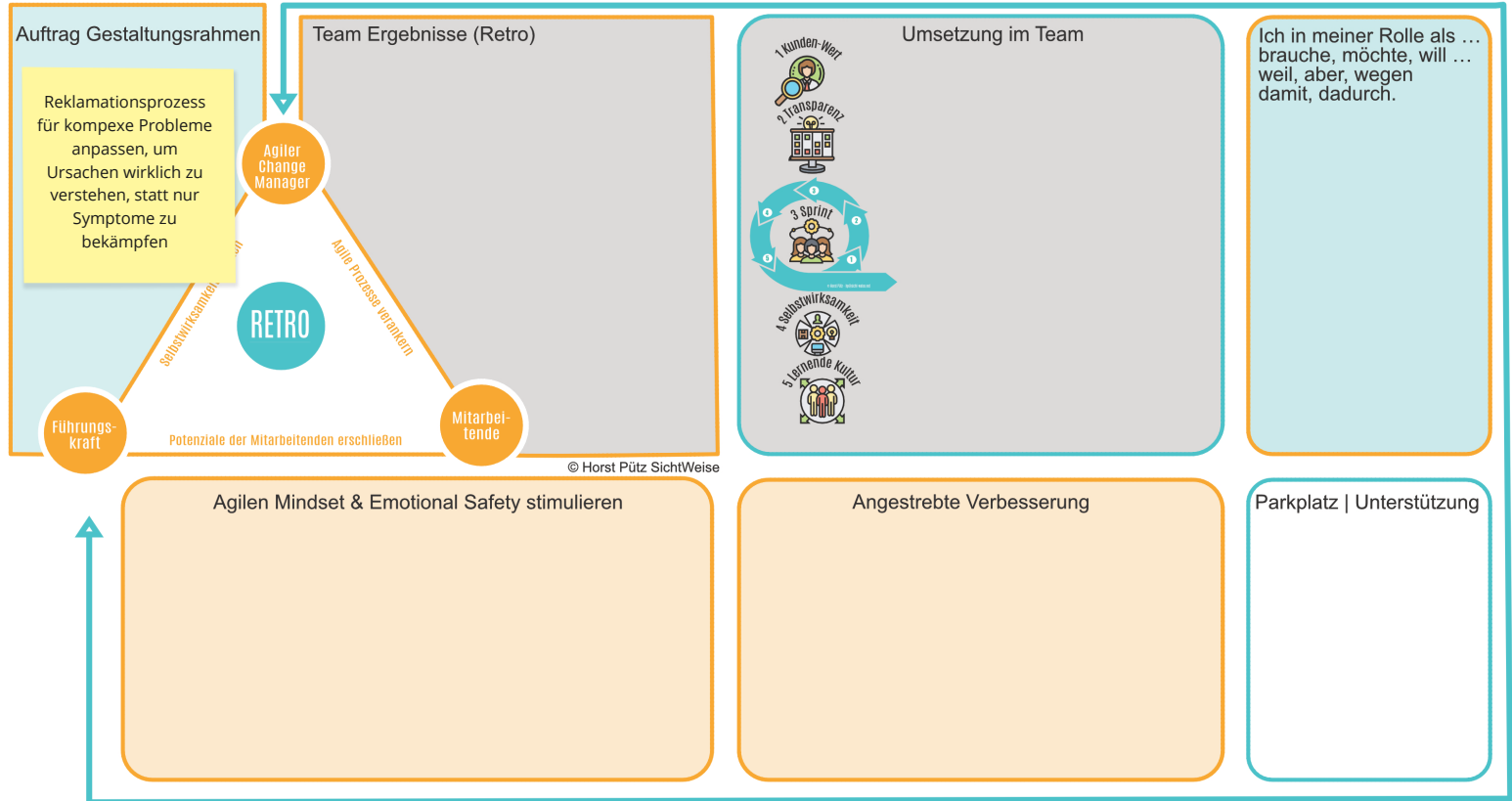
Der Qualitätsmanager agiert als Moderator & Impulsgeber

Der Qualitätsmanager hilft offene Punkte nachzuverfolgen.

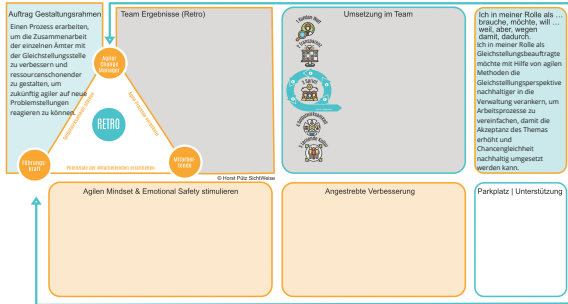
Es ist geklärt wann standardisiert und wann agil gearbeitet wird + was das bedeutet

Zukünftig

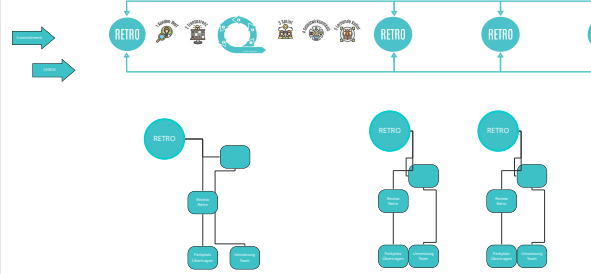
Agile Journey Canvas



Agile Journey Canvas



Iterative Initialisierung

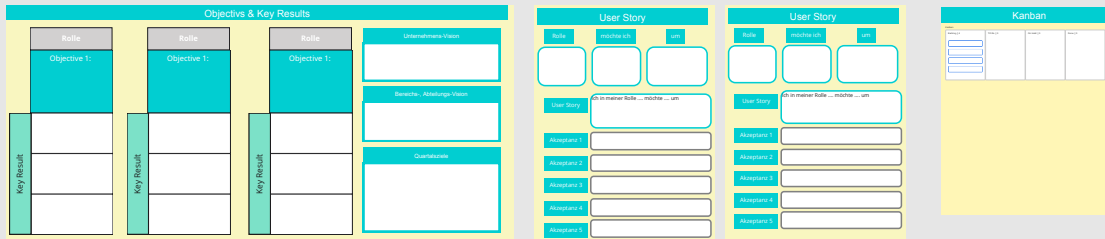


Was verändert werden soll und welche Verbesserungen damit erzielt werden

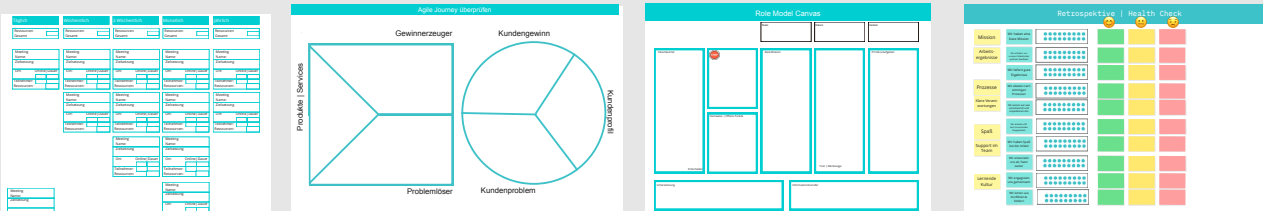


FEEDBACK

Messbare Ergebnisse meiner "Agilen Journey"



Werkzeuge zur Erstellung meiner "Agilen Journey"





Wir sind stolz darauf, dass wir Veränderung ermöglichen – auch dort, wo sie zunächst unbequem erscheint.

Wir haben Strukturen ins Wanken gebracht, wo sie Menschen ausgeschlossen haben.

Wir haben Themen wie Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung dauerhaft auf die Agenda gebracht – und ihnen Raum und Relevanz gegeben.

Wir sind stolz auf die Menschen, mit denen wir Veränderung gestalten und auf das Vertrauen, das uns entgegengebracht wird.

Worauf sind wir Solz?

Wir glauben an eine gerechte, inklusive und vielfältige Stadtverwaltung und -gesellschaft, in der alle Menschen – unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Herkunft, Behinderung, Alter oder sozialem Status – gleiche Chancen, Rechte und Teilhabe erfahren.

Unser Antrieb ist es, Diskriminierung abzubauen, Strukturen zu hinterfragen und aktiv zu einer lebenswerten und zukunftsfähigen Verwaltung und Kommune für alle beizutragen.

Beitrag Wirkung

- Beratung, Sensibilisierung und Vernetzung innerhalb der Verwaltung und mit zivilgesellschaftlichen Akteur*innen
- Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in Verwaltungsprozesse, Projekte und Personalentwicklung
- Analytisches Monitoring, Maßnahmenpläne und wirkungsorientierte Projektarbeit
- Mit rechtlicher Expertise und strategischem Know-how, um Gleichstellung strukturell zu verankern

- Wir entwickeln Richtlinien, z. B. zu gendergerechter Sprache oder All-Gender-Toiletten
- Wir beraten Führungskräfte und Mitarbeitende zu Gleichstellung, Diskriminierungsschutz und Diversity
- Wir führen Schulungen und Workshops durch (z. B. zu unconscious bias oder gendergerechter Führung)
- Wir unterstützen Veränderungsprozesse mit Diversity-Kompetenz, z. B. im Rahmen von Organisationsentwicklung oder Transformation
- Wir koordinieren Netzwerke und fördern Projekte, die Vielfalt in der Stadtgesellschaft sichtbar machen
- Wir wirken mit an Stellenbesetzungen, Berichten, Konzepten und Planungen, um Gleichstellung systematisch zu berücksichtigen

Was

User Story

Rolle

möchte ich

um

User Story

ich in meiner Rolle möchte um

Akzeptanz 1

Akzeptanz 2

Akzeptanz 3

Akzeptanz 4

Akzeptanz 5

User Story

Rolle

möchte ich

um

User Story

ich in meiner Rolle möchte um

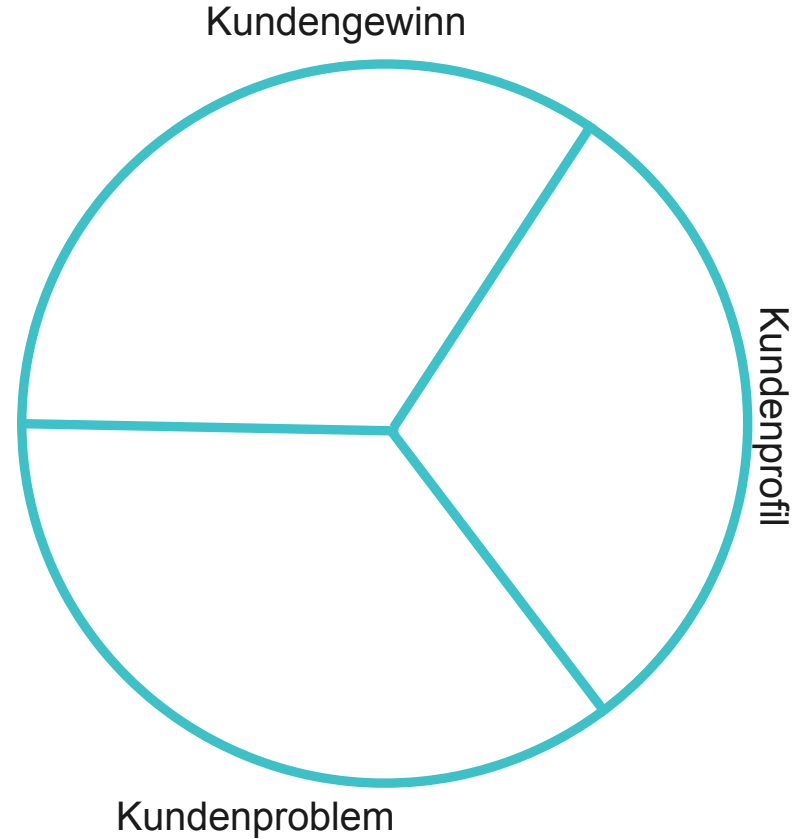
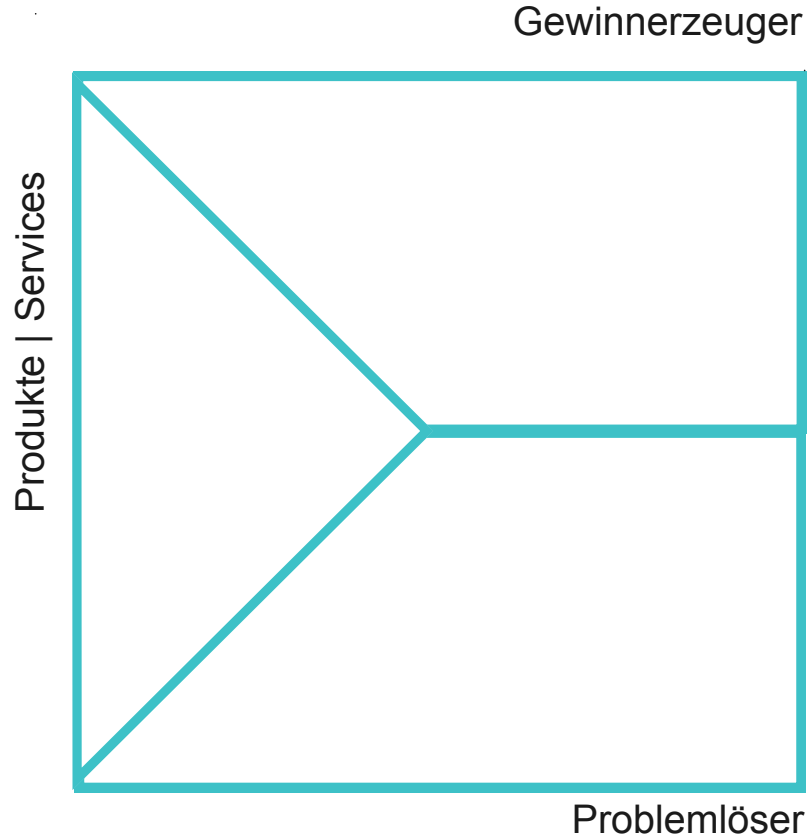
Akzeptanz 1

Akzeptanz 2

Akzeptanz 3

Akzeptanz 4

Akzeptanz 5



Role Model Canvas

Team

Datum

Version

Verantwortet



Ziele Mission

Primäre Aufgaben

Heinweise | Offene Punkte

Entscheidet

Tool | Werkzeuge

Unterstützung

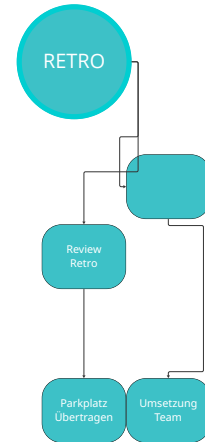
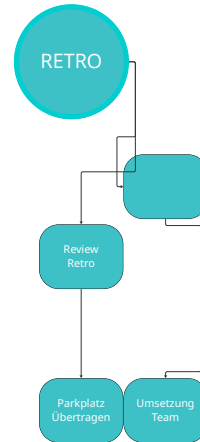
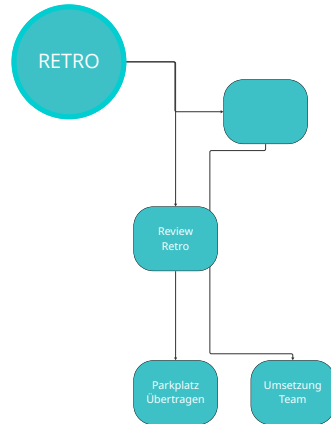
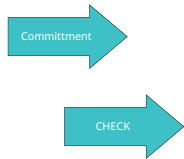
Informationstransfer

Retrospektive | Health Check



Mission	Wir haben eine klare Mission				
Arbeitsergebnisse	Wir erhalten von unseren Stakeholder positives Feedback				
	Wir liefern gute Ergebnisse				
Prozesse	Wir arbeiten nach stimmigen Prozessen				
Klare Verantwortungen	Wir wissen wer was verantwortet und respektieren das				
Spaß	Wir arbeiten effizient & vermeiden Doppelarbeit				
	Wir haben Spaß bei der Arbeit				
Support im Team	Wir entwickeln uns als Team weiter				
	Wir engagieren uns gemeinsam				
Lernende Kultur	Wir lernen aus Konflikten & Fehlern				

Iterative Initialisierung



Stimmungsbild - (CHECK)

Blockaden - Bürokratie - Hindernisse

Leider ist es nach wie vor so, dass insbesondere männliche Führungskräfte ablehnend gegenüber Gleichstellung und Diversität eingestellt sind, obwohl die Verwirklichung dieser Ziele im Grundgesetz verankert sind. Dies führt dazu, dass meine Expertise nicht ernstgenommen wird, Prozesse an mir vorbeilaufen. Ein weiteres Phänomen ist, dass sich andere Personen, die sich für diese Themen einsetzen wollen, nicht trauen, aus Angst vor (beruflichen) Nachteilen. Insbesondere die Karrieremöglichkeiten von Frauen leiden sehr unter dieser Haltung. Das Potential von Chancengleichheit verbleibt, auch mit Blick auf die Gewinnung von neuen Fachkräften.

Vision
Sinn

Führung
Kultur

Rolle(n)
Verantwortung
Entscheidung

Meeting

Zusammenarbeit

Kunden

Was
Noch

Das Team der Gleichstellungsstelle ist selbstverständlicher Bestandteil sämtlicher Prozesse und Projektvorhaben in der Verwaltung. In den Ämtern ist ausreichend Gleichstellungskompetenz vorhanden, dass die ersten Fragestellungen zu unseren Themen frühzeitig aufkommen. So werden in allen neuen Projekten und Vorhaben Diskriminierungspotentiale direkt erkannt, adressiert und aus dem Weg geräumt. Jedes Amt hat bereits grundlegende Tools zur Integration von Gleichstellung und Diversität in die eigenen Prozesse.

Wirkung der Verbesserung

Gestaltungsrahmen im Unternehmen

Status Quo

Als Gleichstellungsbeauftragte habe ich die Aufgabe die Verwaltungsleitung bei der Umsetzung und Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu beraten und unterstützen. Ich bin qua Gesetz weisungsfrei, das bedeutet ich habe einen sehr großen Handlungs- und Gestaltungsrahmen mit meinem Team innerhalb der gesamten Verwaltung. Aktuell können wir diese Möglichkeiten jedoch nicht so ausschöpfen, wie es notwendig und sinnvoll wäre, weil die Struktur dazu fehlt, aber auch das verwaltungsweite Verständnis für Chancengleichheit und Vielfalt. An vielen Stellen wird unsere Arbeit blockiert, wohingegen die Notwendigkeit und Dringlichkeit der Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt regelrecht "auf der Hand liegen".

Aktuelle
Arbeitsumfeld

Meine Rolle
Handlungsspielraum

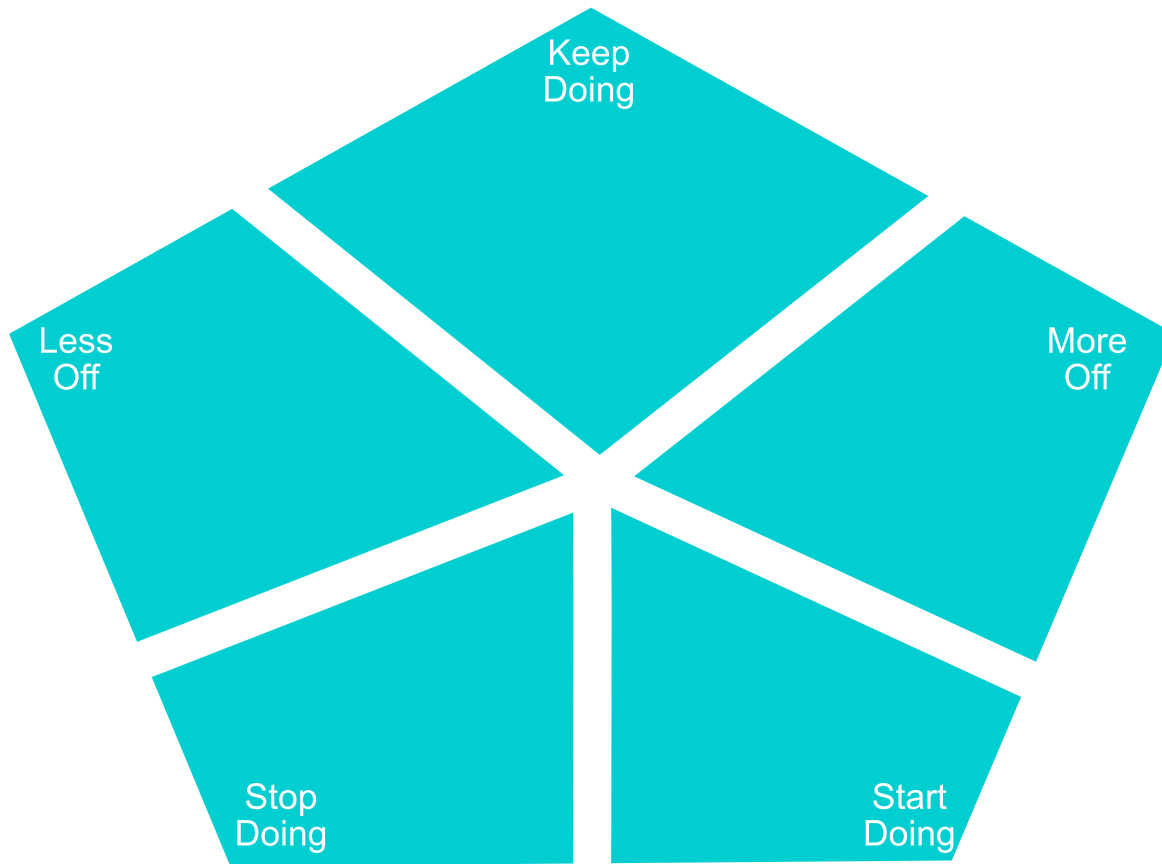
Unsere
Kunden

Was noch
wichtig ist

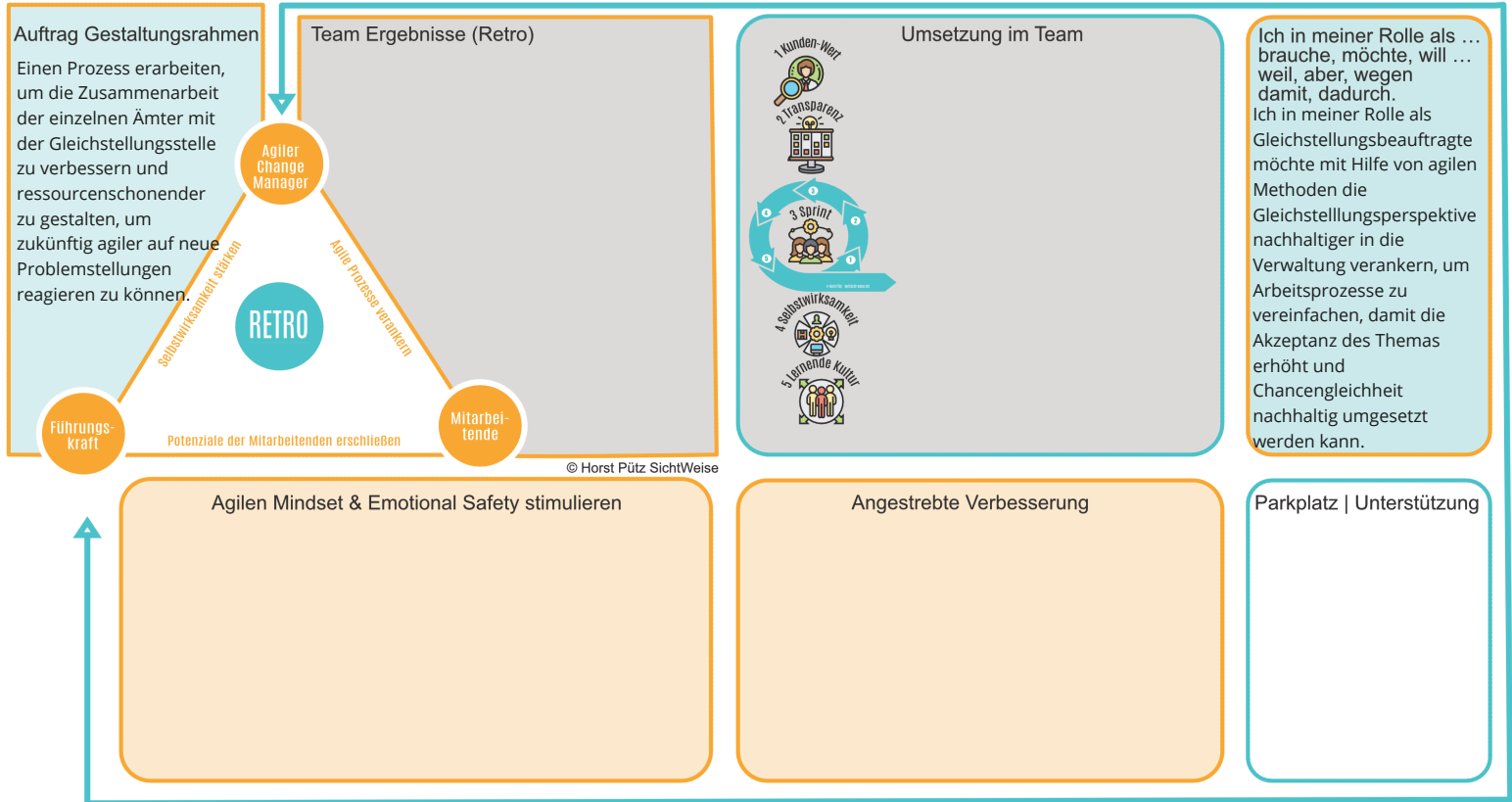
Erreichen möchte ich die selbstverständliche Verankerung von Gleichstellung und die Förderung von Diversität als Querschnittsaufgabe im Sinne eines Mainstreaming. Vorbehalte gegenüber meiner Rolle und meiner Arbeit möchte ich abbauen, nicht zuletzt auch durch Sensibilisierung. Ziel ist, dass wir gemeinsam zu produktiven Prozessen der Zusammenarbeit kommen, um für alle Bereiche der Verwaltung schnell und lösungsorientiert Tools zur Integration unserer Themen zu erarbeiten.

Zukünftig

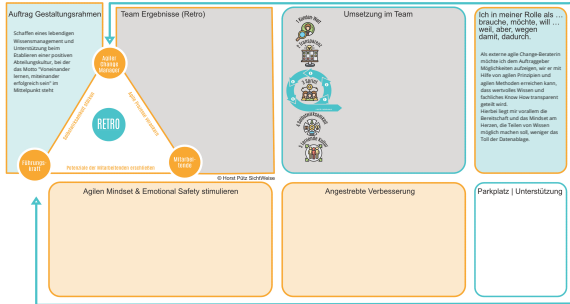
Retro: Starfish



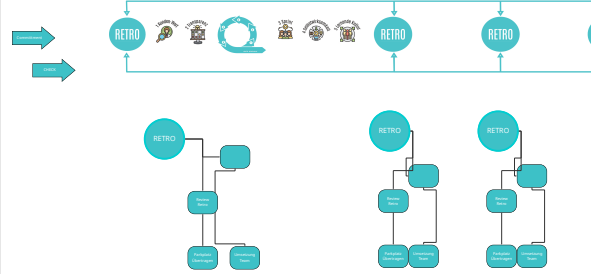
Agile Journey Canvas



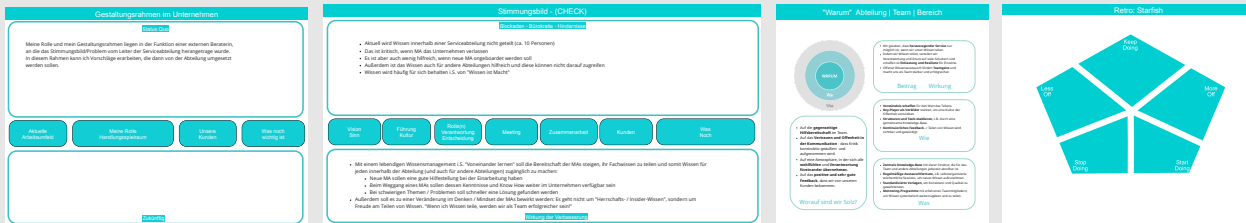
Agile Journey Canvas



Iterative Initialisierung

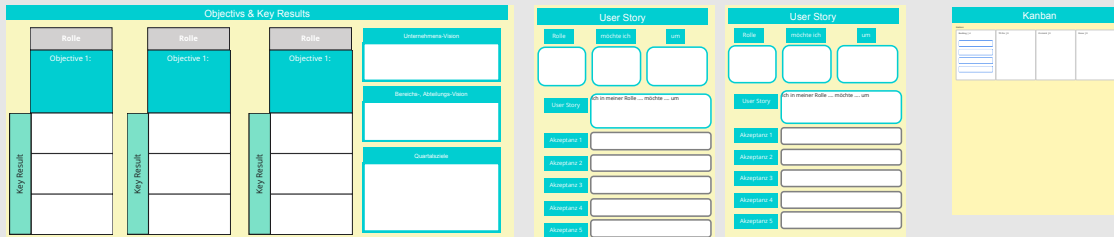


Was verändert werden soll und welche Verbesserungen damit erzielt werden

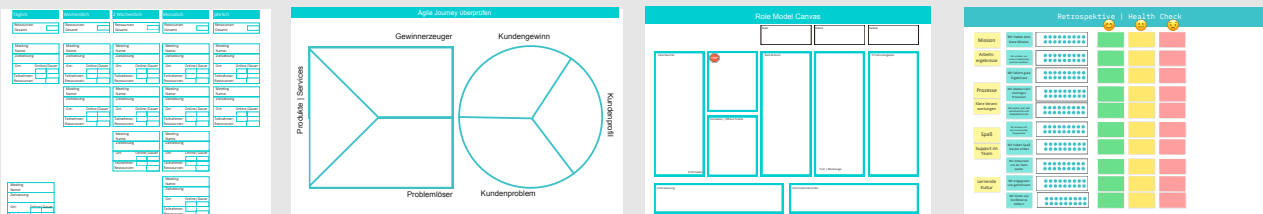


FEEDBACK

Messbare Ergebnisse meiner "Agilen Journey"



Werkzeuge zur Erstellung meiner "Agilen Journey"





- Auf die **gegenseitige Hilfsbereitschaft** im Team.
- Auf das **Vertrauen und Offenheit in der Kommunikation** - dass Kritik konstruktiv geäußert und aufgenommen wird.
- Auf eine Atmosphäre, in der sich alle **wohl fühlen und Verantwortung füreinander übernehmen**.
- Auf das **positive und sehr gute Feedback**, dass wir von unseren Kunden bekommen.

Worauf sind wir Solz?

- Wir glauben, dass **herausragender Service** nur möglich ist, wenn wir unser Wissen teilen.
- Indem wir Wissen teilen, verteilen wir Verantwortung und Druck auf viele Schultern und schaffen so **Entlastung und Resilienz** für Einzelne.
- Offener Wissensaustausch fördert **Teamgeist** und macht uns als Team stärker und erfolgreicher.

Beitrag

Wirkung

- **Verständnis schaffen** für den Wert des Teilens.
- **Key-Player als Vorbilder** stärken, um eine Kultur der Offenheit vorzuleben.
- **Strukturen und Tools etablieren**, z.B. durch eine gemeinsame Knowledge-Base.
- **Kontinuierliches Feedback** -> Teilen von Wissen wird sichtbar und gewürdigt.

Wie

- **Zentrale Knowledge-Base** mit klarer Struktur, die für das Team und andere Abteilungen jederzeit abrufbar ist.
- **Regelmäßige Austauschformate**, z.B. selbstorganisierte wöchentliche Sessions, um neues Wissen aufzunehmen.
- **Standardisierte Vorlagen**, um Konsistenz und Qualität zu gewährleisten.
- **Mentoring-Programme** mit erfahrenen Teammitgliedern, um Wissen systematisch weiterzugeben und zu teilen.

Was

Stimmungsbild - (CHECK)

Blockaden - Bürokratie - Hindernisse

- Aktuell wird Wissen innerhalb einer Serviceabteilung nicht geteilt (ca. 10 Personen)
- Das ist kritisch, wenn MA das Unternehmen verlassen
- Es ist aber auch wenig hilfreich, wenn neue MA onboardet werden soll
- Außerdem ist das Wissen auch für andere Abteilungen hilfreich und diese können nicht darauf zugreifen
- Wissen wird häufig für sich behalten i.S. von "Wissen ist Macht"

Vision
Sinn

Führung
Kultur

Rolle(n)
Verantwortung
Entscheidung

Meeting

Zusammenarbeit

Kunden

Was
Noch

- Mit einem lebendigen Wissensmanagement i.S. "Voneinander lernen" soll die Bereitschaft der MAs steigen, ihr Fachwissen zu teilen und somit Wissen für jeden innerhalb der Abteilung (und auch für andere Abteilungen) zugänglich zu machen:
 - Neue MA sollen eine gute Hilfestellung bei der Einarbeitung haben
 - Beim Weggang eines MAs sollen dessen Kenntnisse und Know How weiter im Unternehmen verfügbar sein
 - Bei schwierigen Themen / Problemen soll schneller eine Lösung gefunden werden
- Außerdem soll es zu einer Veränderung im Denken / Mindset der MAs bewirkt werden: Es geht nicht um "Herrschafts- / Insider-Wissen", sondern um Freude am Teilen von Wissen. "Wenn ich Wissen teile, werden wir als Team erfolgreicher sein!"

Wirkung der Verbesserung

Gestaltungsrahmen im Unternehmen

Status Quo

Meine Rolle und mein Gestaltungsrahmen liegen in der Funktion einer externen Beraterin, an die das Stimmungsbild/Problem vom Leiter der Serviceabteilung herangetragen wurde. In diesem Rahmen kann ich Vorschläge erarbeiten, die dann von der Abteilung umgesetzt werden sollen.

Aktuelle
Arbeitsumfeld

Meine Rolle
Handlungsspielraum

Unsere
Kunden

Was noch
wichtig ist

Zukünftig

Agile Journey Canvas

