



AGILER CHANGE MANAGER (IHK)

Modul 4

Agilität im Arbeitsalltag |

Agiles Change-Management |

Skizze der Agilen Journey

IHK

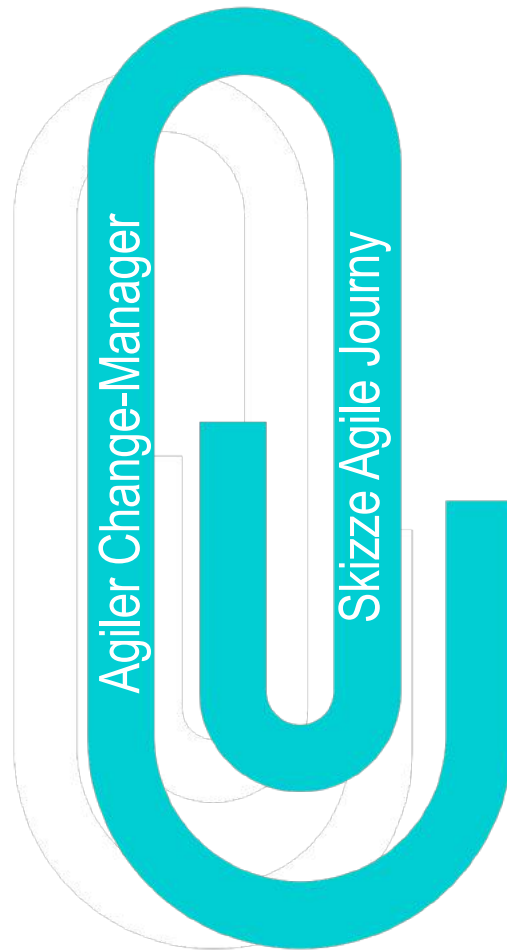
In den ersten drei Modulen haben wir uns mit dem Verhalten von Menschen, mit agilen Methoden und mit agilen Organisationsmodellen beschäftigt. Im Mittelpunkt stand die Frage, was wir selbst dazu beitragen können, um Veränderung aktiv zu gestalten – und welche agilen Werte, Prinzipien, Methoden, Praktiken und Werkzeuge dafür entwickelt wurden.

ZIELSETZUNG

In diesem Modul geht es darum, wie du Agilität im Arbeitsalltag, mit Agilem Change-Management in jeder Abteilung und in jedem Team – auch in hierarchisch geführten Unternehmen – mit der Agilen Journey stärken und weiterentwickeln kannst.

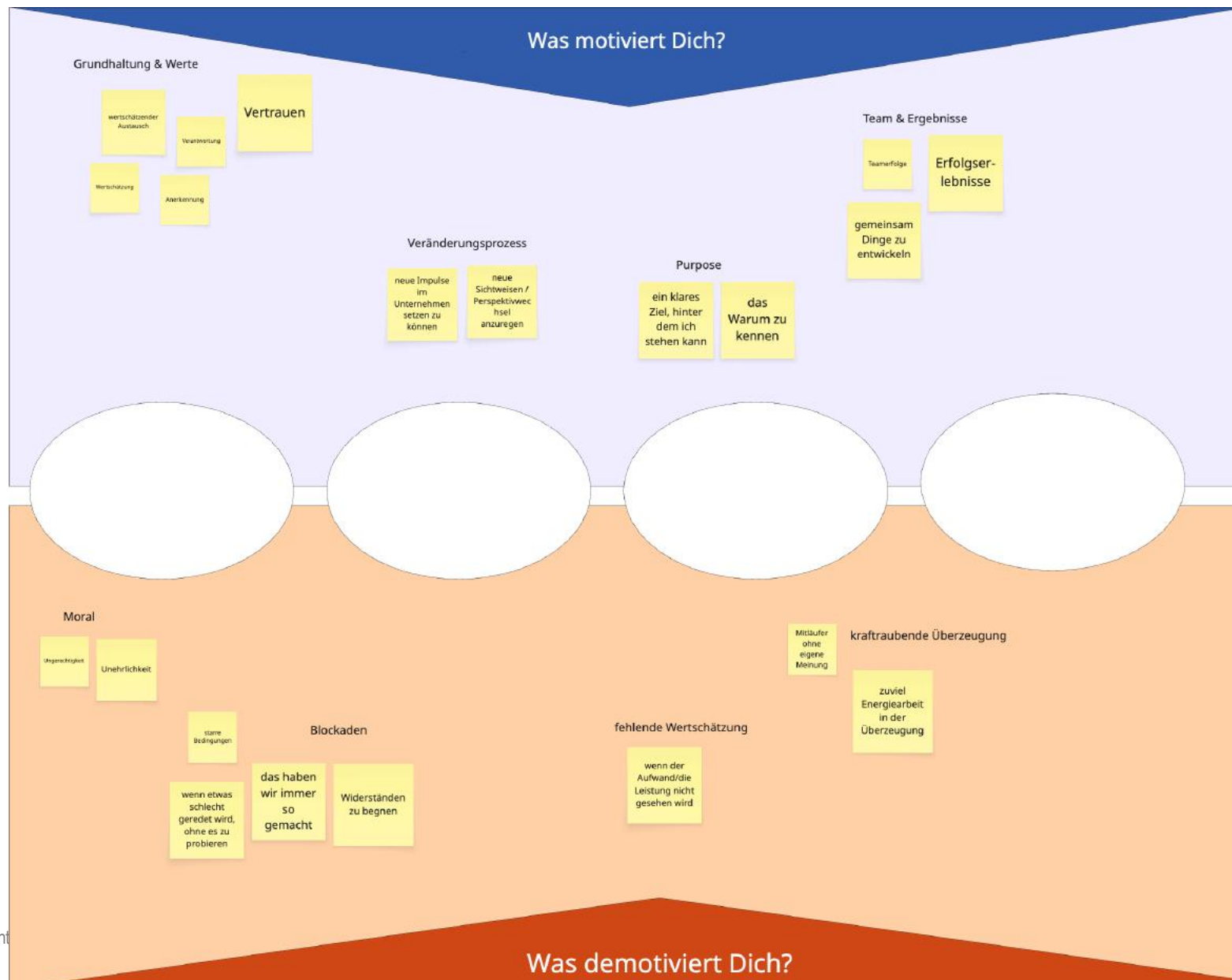
Vorbemerkung

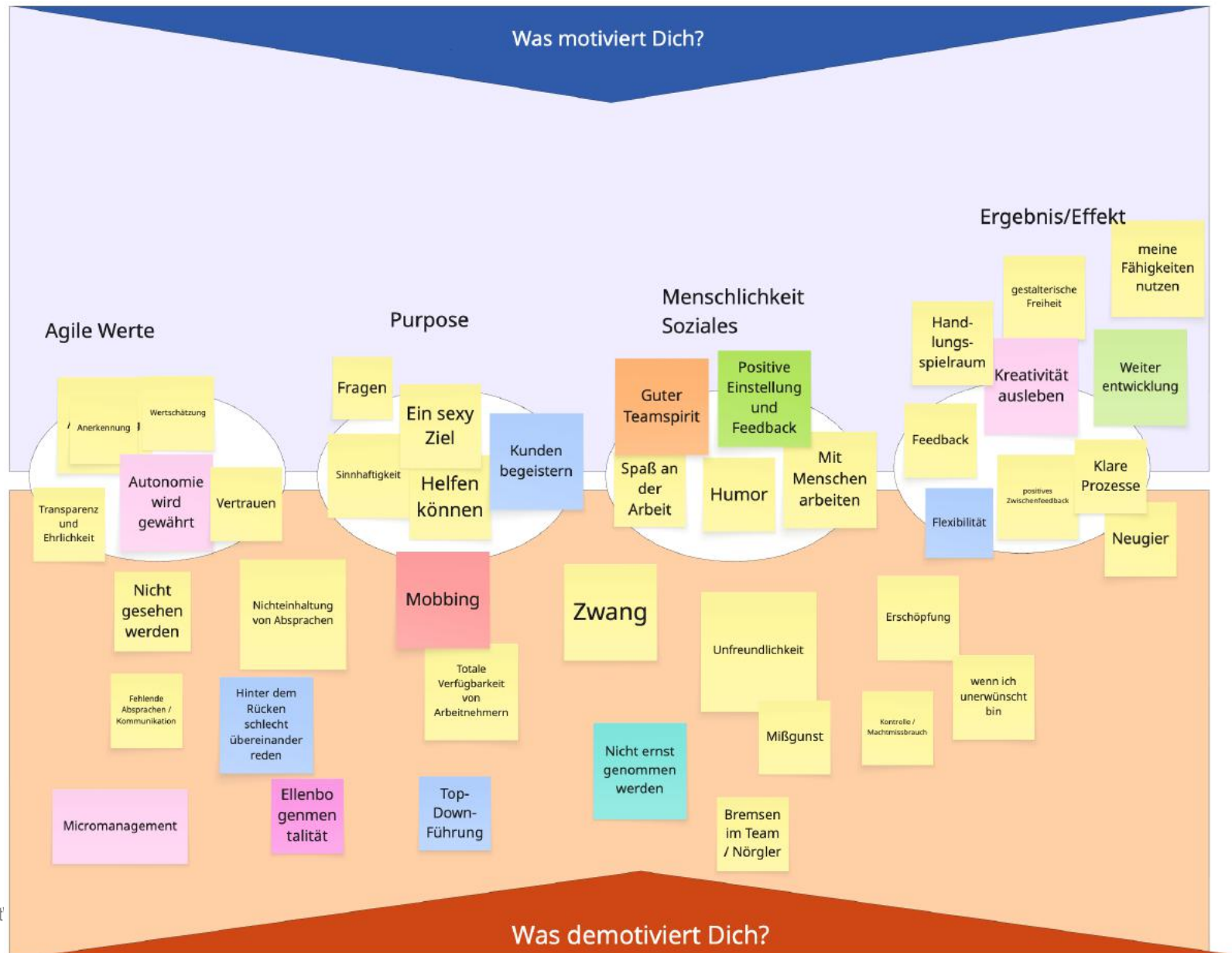
Die Begrifflichkeiten habe ich aufgrund der Diskussion noch etwas angepasst und hoffe, dass ihr mit dieser Terminologie besser zurecht kommt

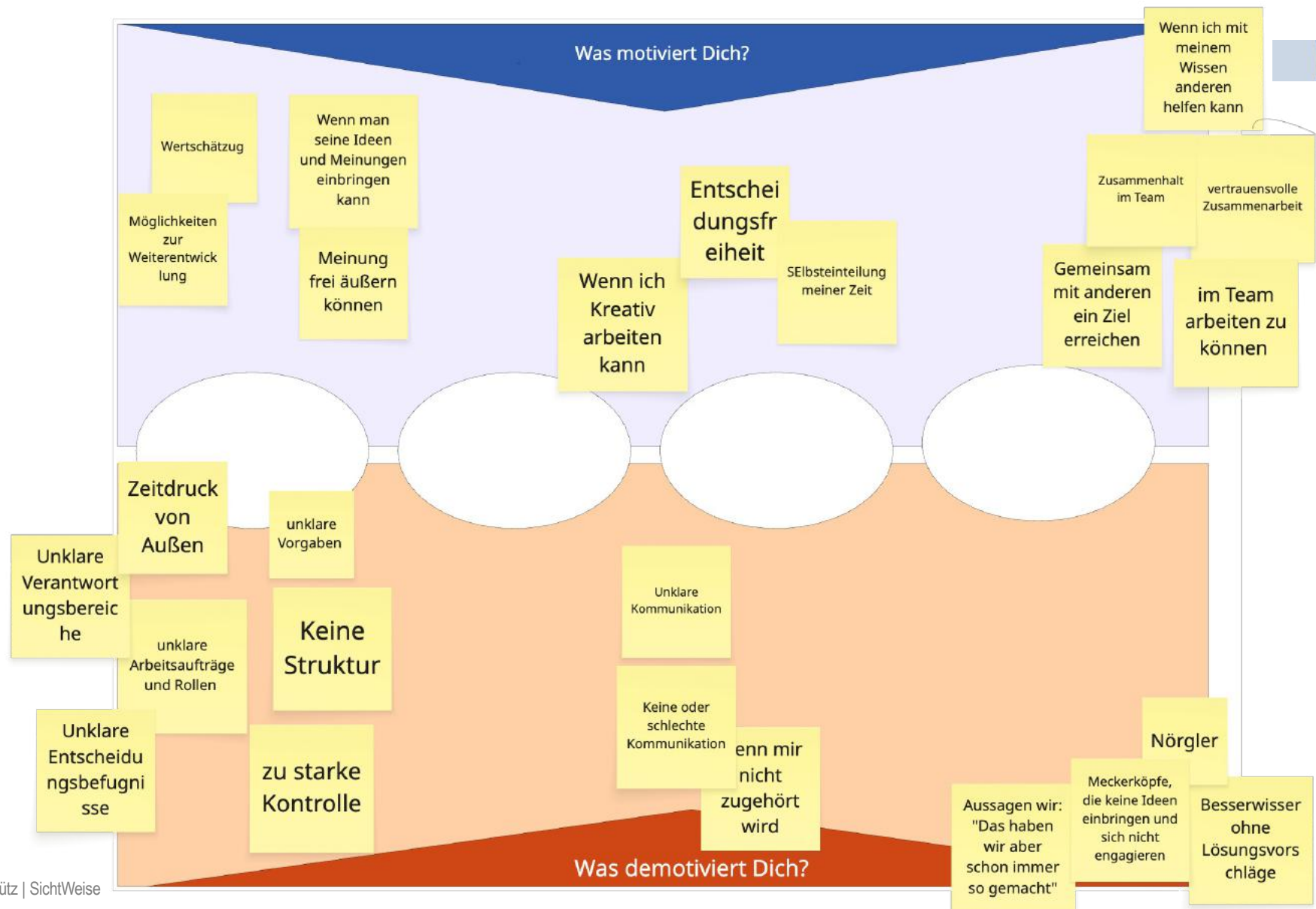


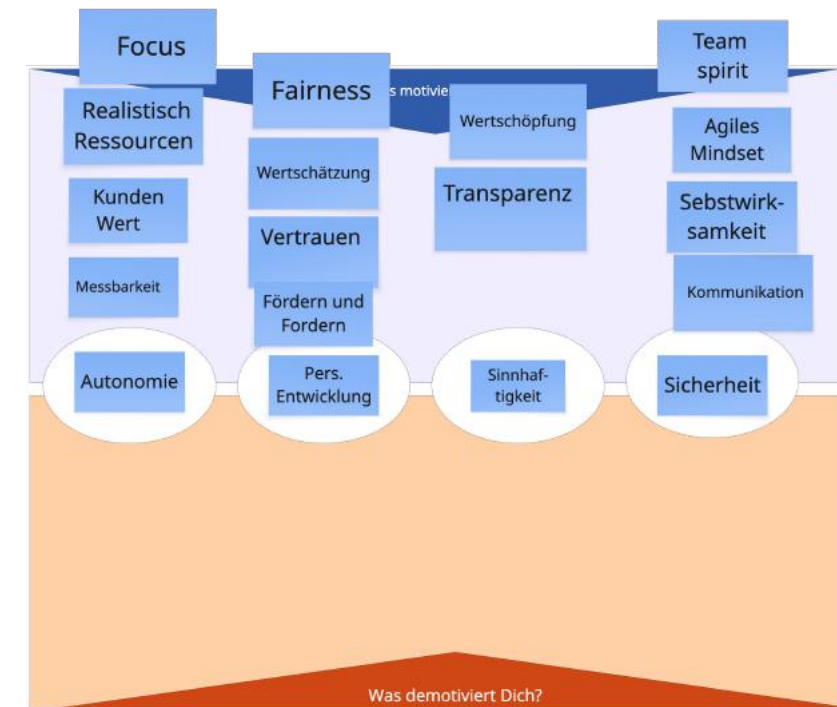
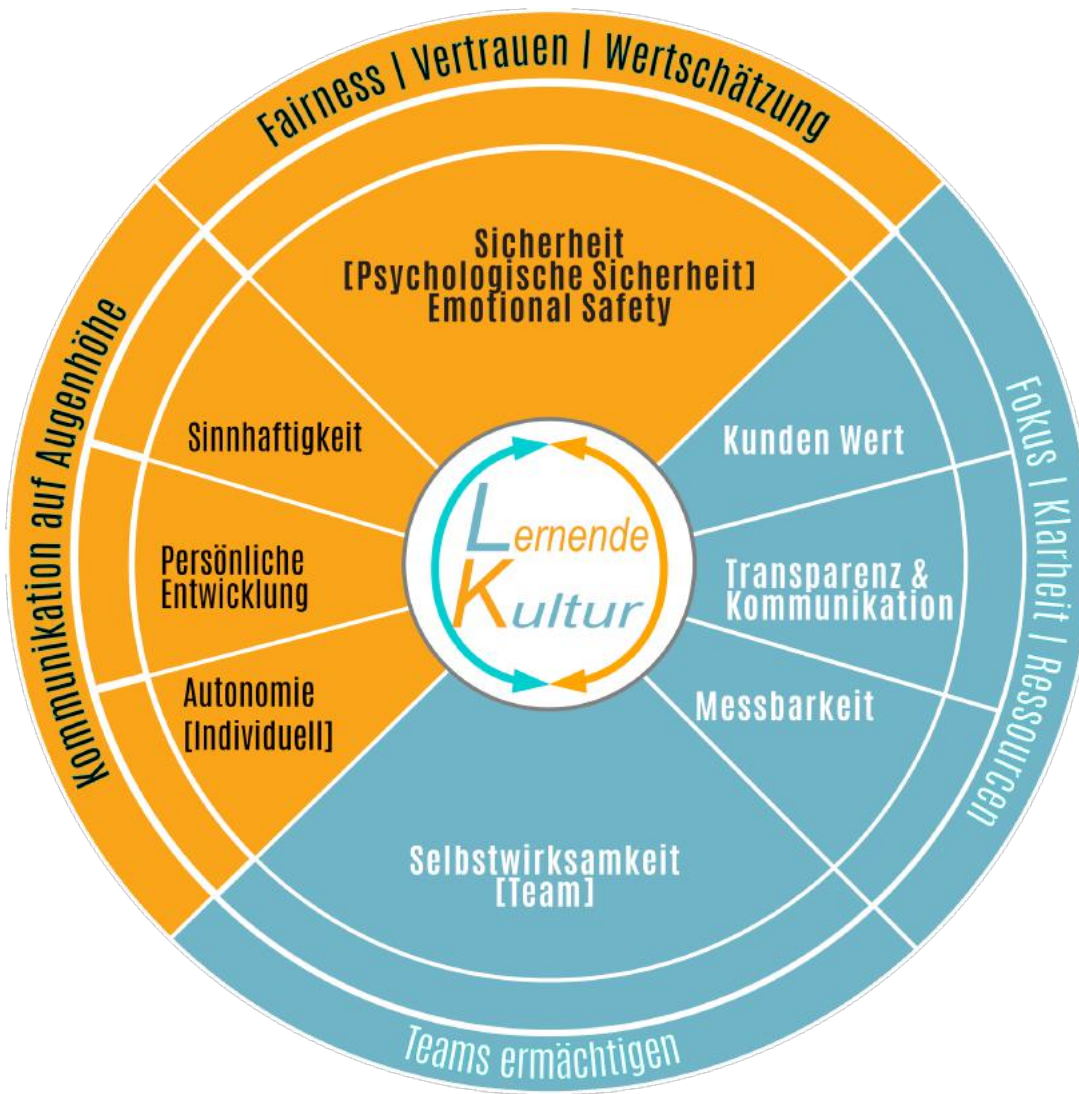
1) Agilität im Arbeitsalltag













Wie beschreibst du
Agilität im Arbeitsalltag
[Lernende Kultur]





Agile Praktiken

Agiler Mindset



Lernende Kultur in der komplexen digitalen Welt



Freude
Dankbarkeit
Heiterkeit
Interesse
Hoffnung
Stolz
Vergnügen
Inspiration
Ehrfurcht
Liebe



HALTUNG ERMÖGLICHT STABILITÄT



Fairness

Ich erlebe Gerechtigkeit, Gleichbehandlung und einen respektvollen Umgang miteinander.



Vertrauen

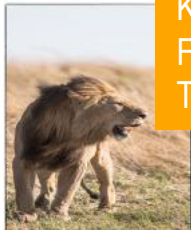
Ich kann mich auf andere verlassen und gebe selbst Vertrauen.



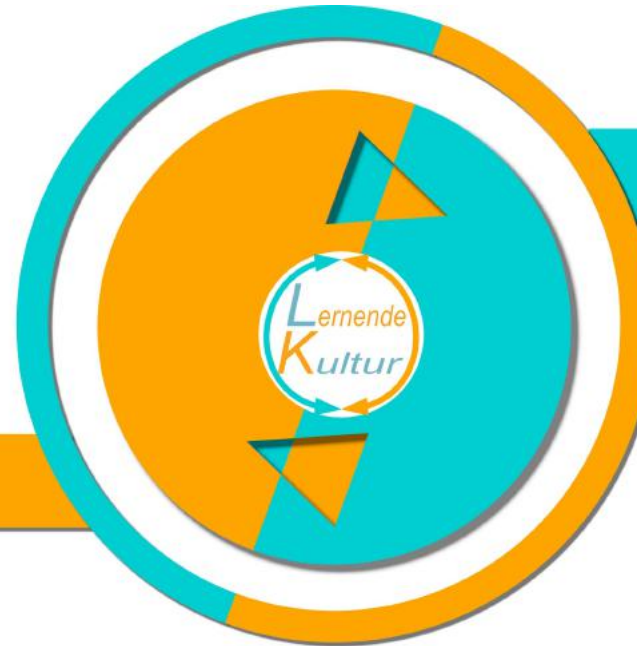
Wertschätzung

Ich fühle mich gesehen, respektiert und für meinen Beitrag anerkannt.

Haltung ermöglicht Agilität
Agiles Mindset



Kämpfen
Fliehen
Tot stellen



Agilität braucht Struktur

AGILITÄT BRAUCHT STRUKTUR



Agile Prinzipien

Werte und Denkweisen, die unser Handeln in einer komplexen Welt leiten.



Agile Werte

Vertrauen, Mut, Offenheit, Respekt und Fokus als Grundlage unserer Zusammenarbeit.



Frameworks

Bewährte Rahmenwerke wie Scrum, Kanban, Design Thinking und OKR schaffen Orientierung und Struktur.



Methoden

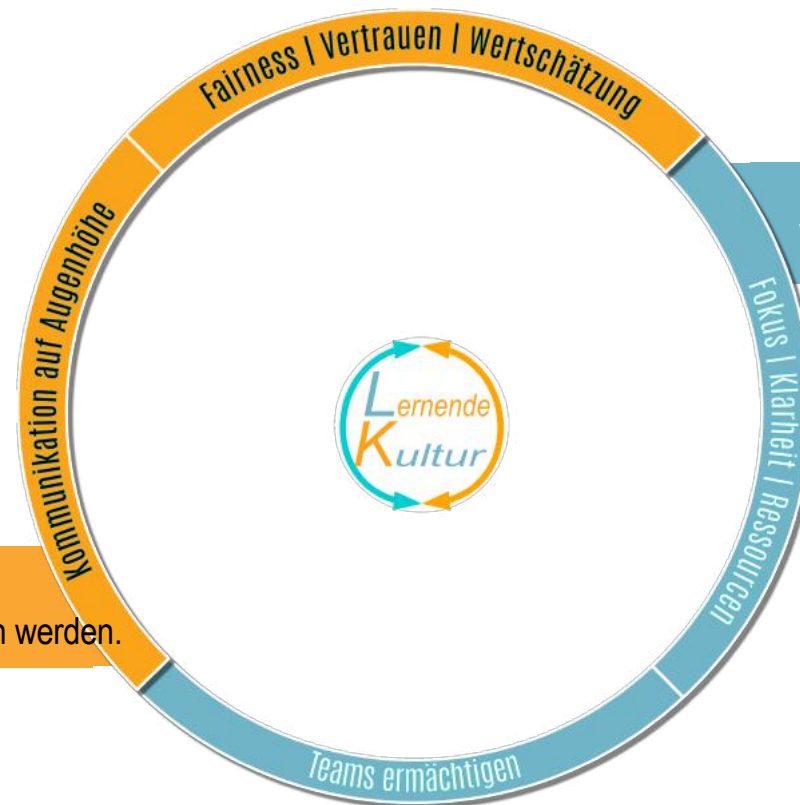
Praktische Vorgehensweisen wie Retrospektiven, Backlog, User Stories, Timeboxing oder Impact Mapping ermöglichen Umsetzung.



Praktiken

Kleine, wirksame Handlungen im Alltag – z. B. Daily Stand-ups, Feedback-Loops, Visualisierung, Pair Work.

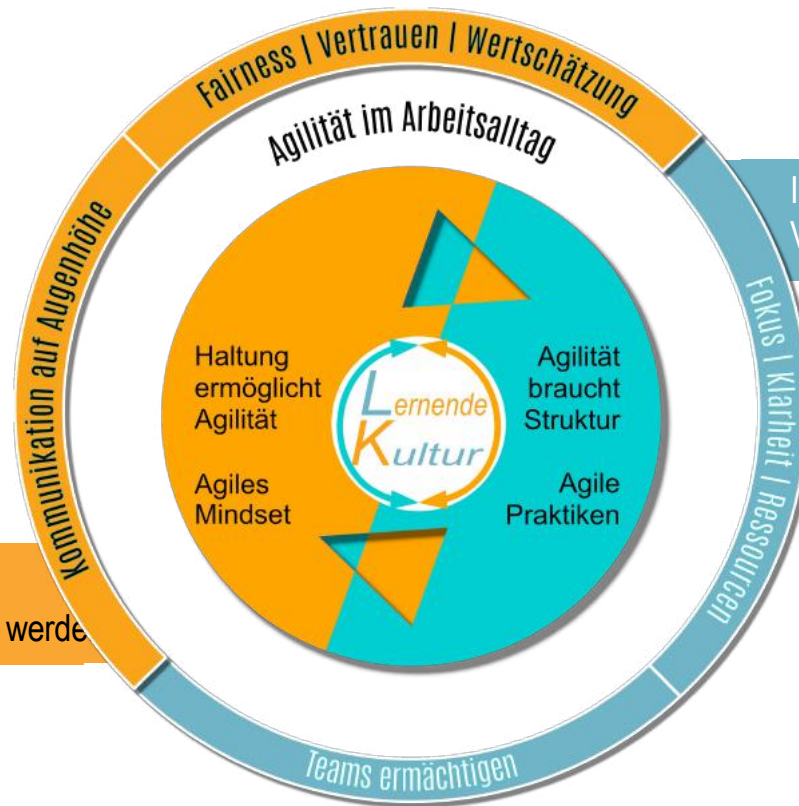
Herausforderung in der komplexen digitalen Welt: LERNENDE KULTUR



In der komplexen, digitalen, unsicheren Welt
Veränderung aktiv & mutig gestalten

Eine Kultur prägen, in der Sicherheit entsteht,
mutiges Lernen wächst & Fehler zu Lernchancen werden.

Agilität im Arbeitsalltag ist die Basis der „LERNENDEN KULTUR“



In der komplexen, digitalen, unsicheren Welt
Veränderung aktiv & mutig gestalten

Eine Kultur prägen, in der Sicherheit entsteht,
mutiges Lernen wächst & Fehler zu Lernchancen werden

Haltung und Struktur im Überblick



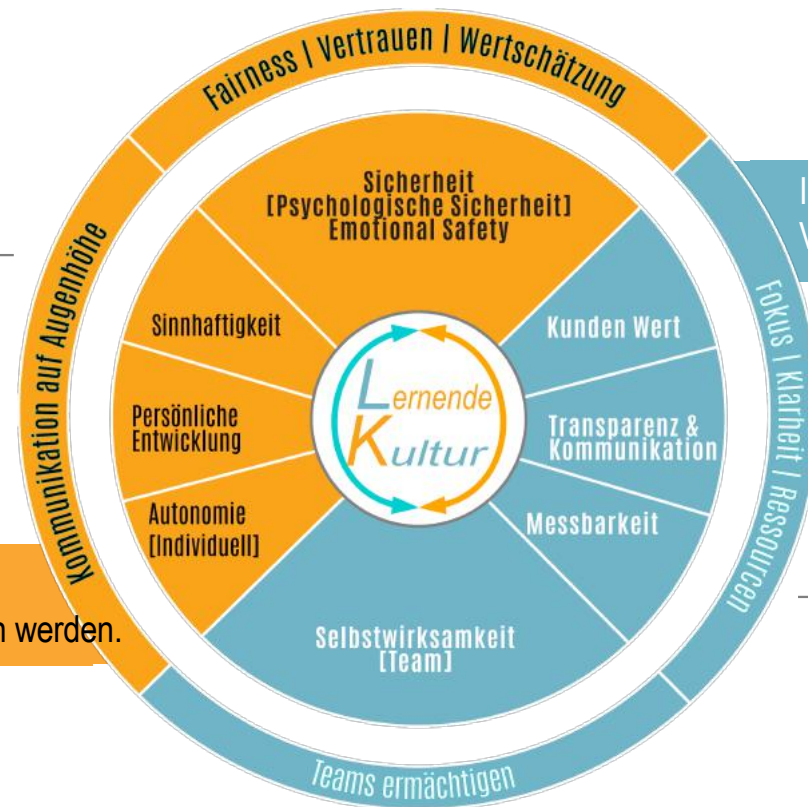
Servant Leadership | Verantwortung zur Kompetenz übertragen

Mitarbeitende, ganzheitlich wahrnehmen

Intrinsische Motivation fördern

Kontrolle durch Vertrauen balancieren

Eine Kultur prägen, in der Sicherheit entsteht, mutiges Lernen wächst & Fehler zu Lernchancen werden.



In der komplexen, digitalen, unsicheren Welt Veränderung aktiv & mutig gestalten

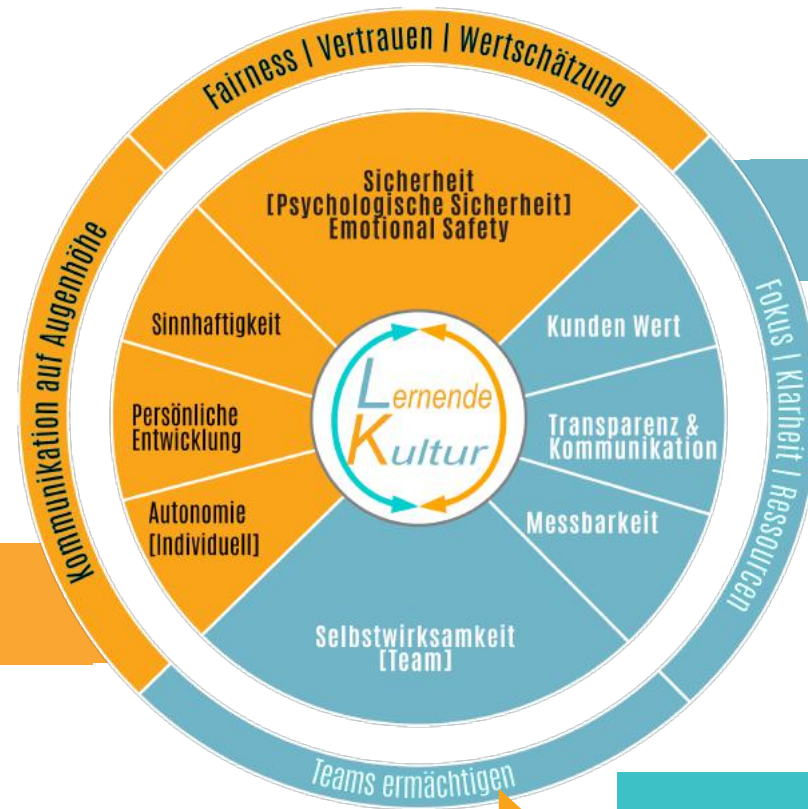
Nordstern: Wert für Kunden schaffen

Wertschöpfung durch Selbstwirksamkeit

Fail Fast | Aus Fehlern Lernen | Messbarkeit

Transparenz | Kommunikation auf Augenhöhe

Wirkung der Lernenden Kultur



Agiles Mindset und Agile Praktiken prägen die LERNENDE KULTUR und bewirken zusammen:

- Attraktive Arbeitsplätze
- Potenzialentfaltung der Mitarbeitenden¹³
- Wertschöpfung durch Selbstwirksamkeit
- Stärkung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit¹³

Lernende Kultur entsteht durch Agilität im Arbeitsalltag



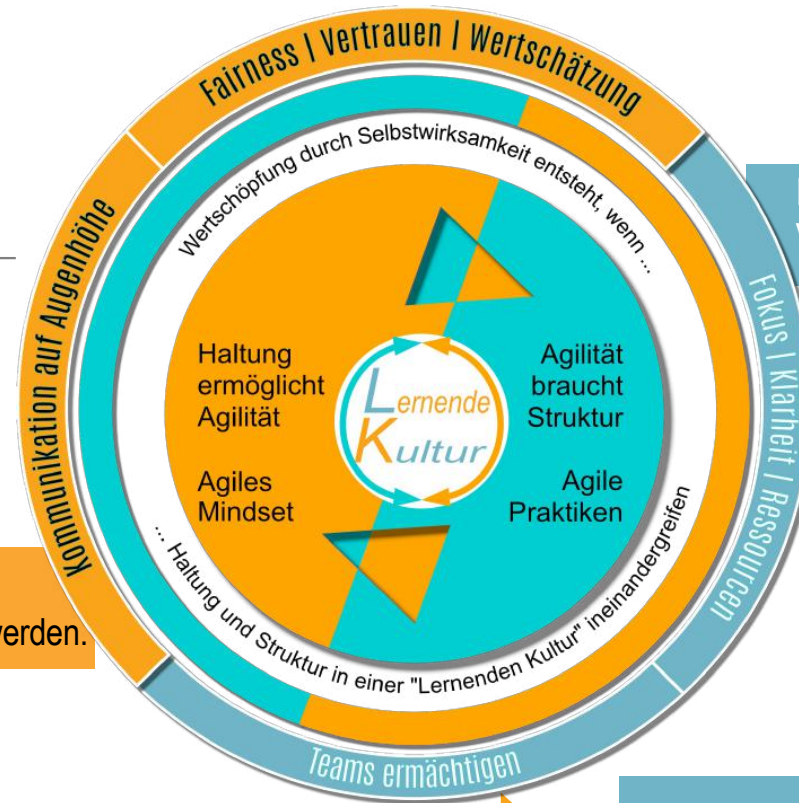
Servant Leadership | Verantwortung zur Kompetenz übertragen

Mitarbeitende, ganzheitlich wahrnehmen

Intrinsische Motivation fördern

Kontrolle durch Vertrauen balancieren

Eine Kultur prägen, in der Sicherheit entsteht, mutiges Lernen wächst & Fehler zu Lernchancen werden.



In der komplexen, digitalen, unsicheren Welt Veränderung aktiv & mutig gestalten

Nordstern: Wert für Kunden schaffen

Wertschöpfung durch Selbstwirksamkeit

Fail Fast | Aus Fehlern Lernen | Messbarkeit

Transparenz | Kommunikation auf Augenhöhe

© Horst Pütz | SichtWeise

Agiles Mindset und agile Praktiken prägen eine lernende Kultur als Grundlagen für

- Attraktive Arbeitsplätze
- Potenzialentfaltung der Mitarbeitenden
- Wertschöpfung durch Selbstwirksamkeit
- Stärkung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit

Agilität im Arbeitsalltag ermöglicht



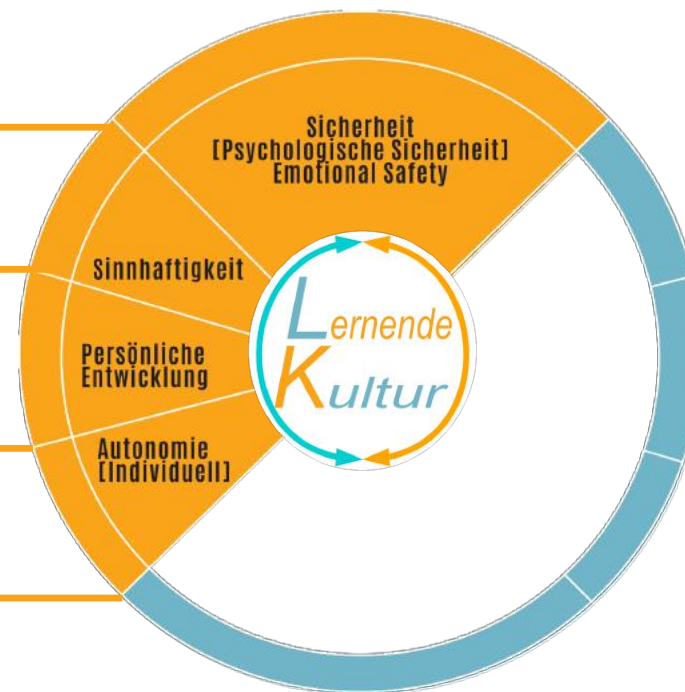
Agiles Mindset [Umsetzen | Methoden]

Vorleben | Aus Fehlern lernen
Fairness | Vertrauen | Wertschätzung

Persönliches Handeln an
Sinnhaftigkeit & Zielsetzung ausrichten

Menschen ganzheitlich wahrnehmen
Fördern und Fordern

Verantwortung übertragen
Selbst gestalten lassen





Praktiken und Methoden



Kunden Wert



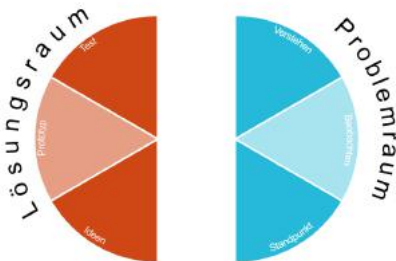
Kunde

- 1) Kundenzufriedenheit durch schnelle Fertigstellung erhöhen
- 2) Änderungswünsche auch in späten Entwicklungsphasen umsetzen
- 3) Regelmäßige Auslieferung von Inkrementen

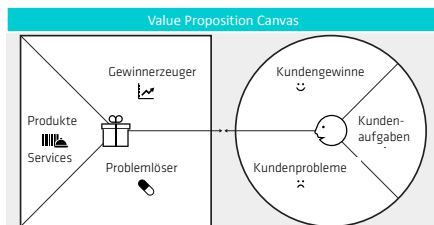
Produkt

- 7) Das nutzbare Produkt ist der Maß des Fortschritts
- 8) Nachhaltige Umsetzung auf unbegrenzte Zeit
- 9) Exzellenz und bestmögliche Qualität fördert Agilität

Für interne oder externe Kunden Wert schaffen. Angelehnt an die Leitsätze & Prinzipien des Agilen Manifest wird der Kunde bereits in die Entwicklung einbezogen, es erfolgt eine regelmäßige Lieferung von fertigen Teilergebnissen und es werden Änderungen auch spät im Prozess willkommen geheißen.



Design Thinking ermöglicht dem Kunden intensiv zuzuhören, sich von seinen Bedürfnissen überraschen zu lassen und in der Trennung des Problemraums und des Lösungsraum in einem iterativen Vorgehen das Produkt bis zur Produktionsreife zu entwickeln.



Mit Value Proposition Canvas wird der Value der Produkte und Services überprüft.

Transparenz



Fundament der Selbstwirksamkeit

Kanban



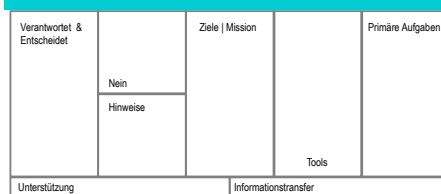
Das Kanban Board ist das Mittel der Wahl, um arbeitsteilige, verantwortungs-übergreifende Prozesse autonom (Pull), effizient (WIP- Limit) und unter Vermeidung von Multitasking in einem lernenden, evolutionären Vorgehen zu erbringen.

Golden Circle



Der Golden Circle ist eine Methode, um gemeinsam zu erarbeiten, warum es die Abteilung gibt und was der Sinn der Abteilung ist. Dies ist eine wesentliche Kraftquelle für das ganze Team.

Role Model Canvas



Role Model Canvas schafft Klarheit über die Rolle mit Zuständigkeiten, Entscheidungskompetenzen und auch dem, wofür man nicht zuständig ist..

Daily

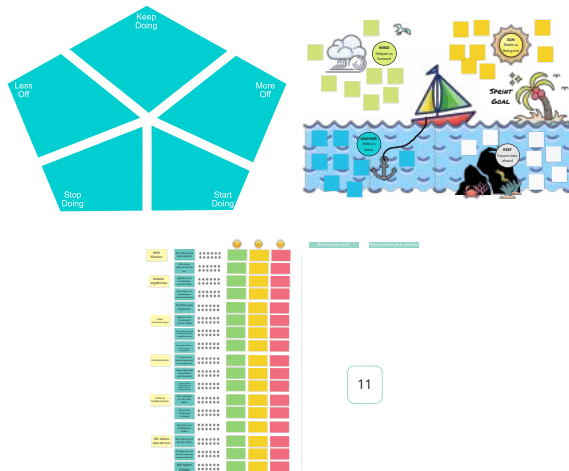
Daily sichert allen Teammitgliedern den gleichen Wissensstand.
Tagesaktuell wird der Stand der Aufgaben besprochen

Selbstwirksamkeit



Teams ermächtigen, in eigener Regie Veränderungen und Weiterentwicklungen zu gestalten und umzusetzen.

Retrospektiven

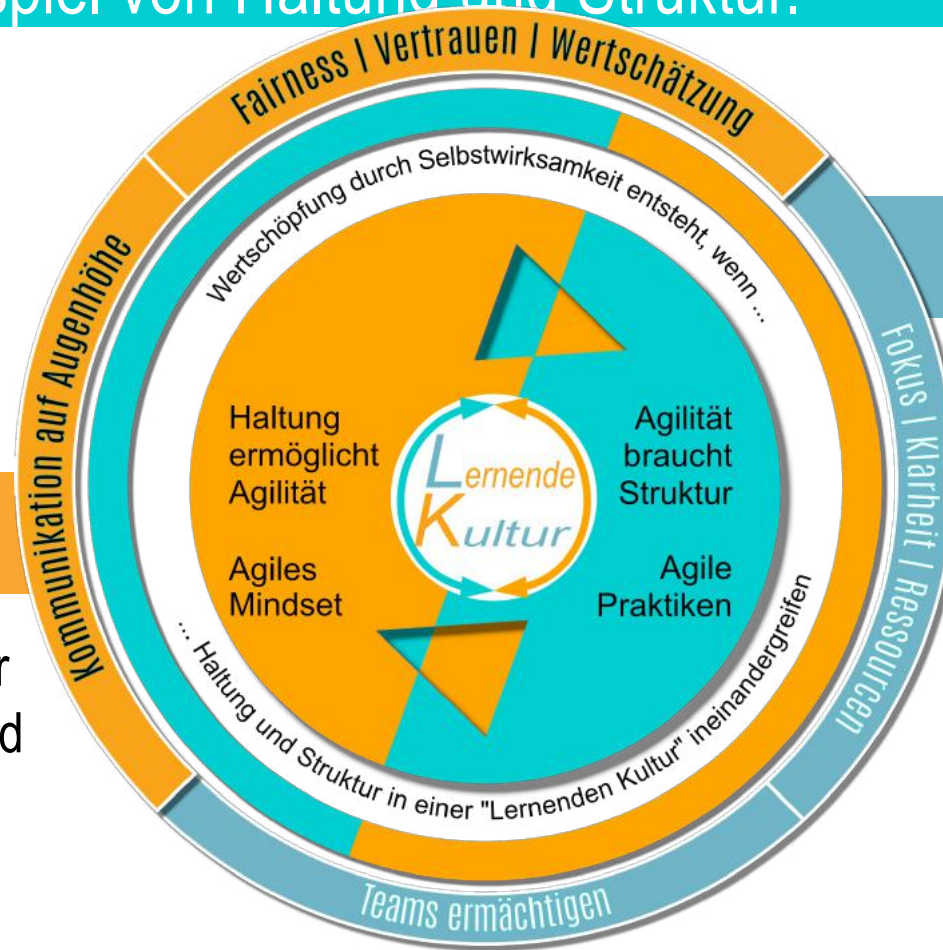


Die Retrospektive ist der bewusste Lernraum im Arbeitsalltag. Teams nehmen sich regelmäßig Zeit, um ihre Zusammenarbeit zu reflektieren: Was lief gut? Wo hakt es? Was wollen wir konkret verbessern? Dabei geht es nicht um Schuld oder Rechtfertigung, sondern um gemeinsames Lernen und nächste wirksame Schritte.

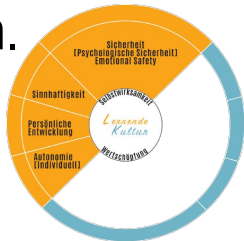
Im Kontext der Selbstwirksamkeit hat die Retro eine besondere Bedeutung. Sie ermöglicht Menschen die Erfahrung: Wir können unser Arbeiten aktiv beeinflussen. Wir sind nicht Opfer von Umständen, sondern Gestalter unserer Prozesse. Entscheidungen werden nicht von außen verordnet, sondern im Team getroffen.

So entsteht ein Kreislauf aus Reflexion, Entscheidung und Anpassung. Lernen wird systematisch verankert – und Selbstwirksamkeit wird zur treibenden Kraft für nachhaltige Wertschöpfung.

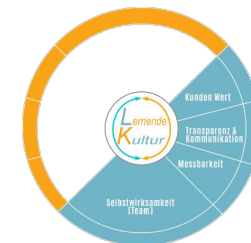
Agilität im Arbeitsalltag ist keine Methode, sondern das Zusammenspiel von Haltung und Struktur.



Haltung schafft den Raum für Vertrauen, Verantwortung und Neuem Denken.



Struktur sorgt für Kundenfokussierung, Klarheit, Transparenz, Selbstwirksamkeit und ermöglicht aus Fehlern zu lernen.

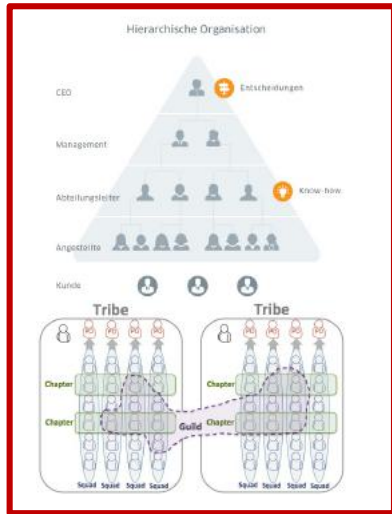




- 1) Agilität im Arbeitsalltag
- 2) Change-Management

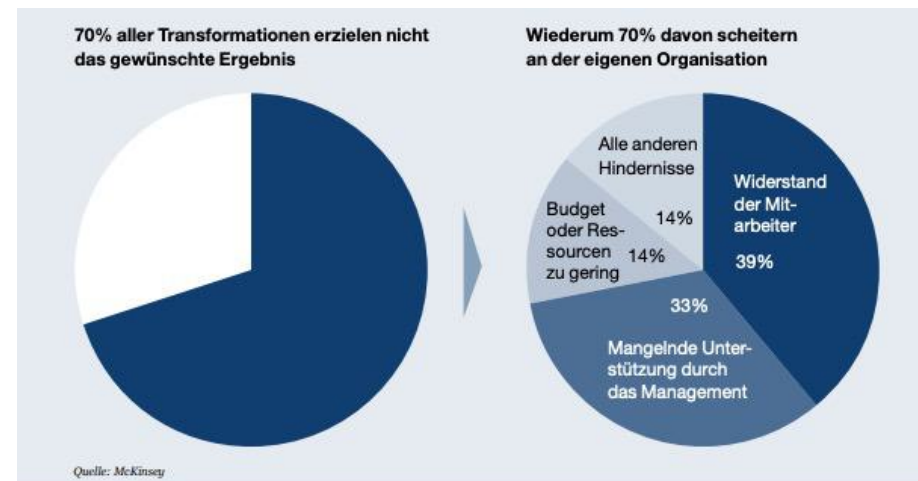


„Agile Journey“

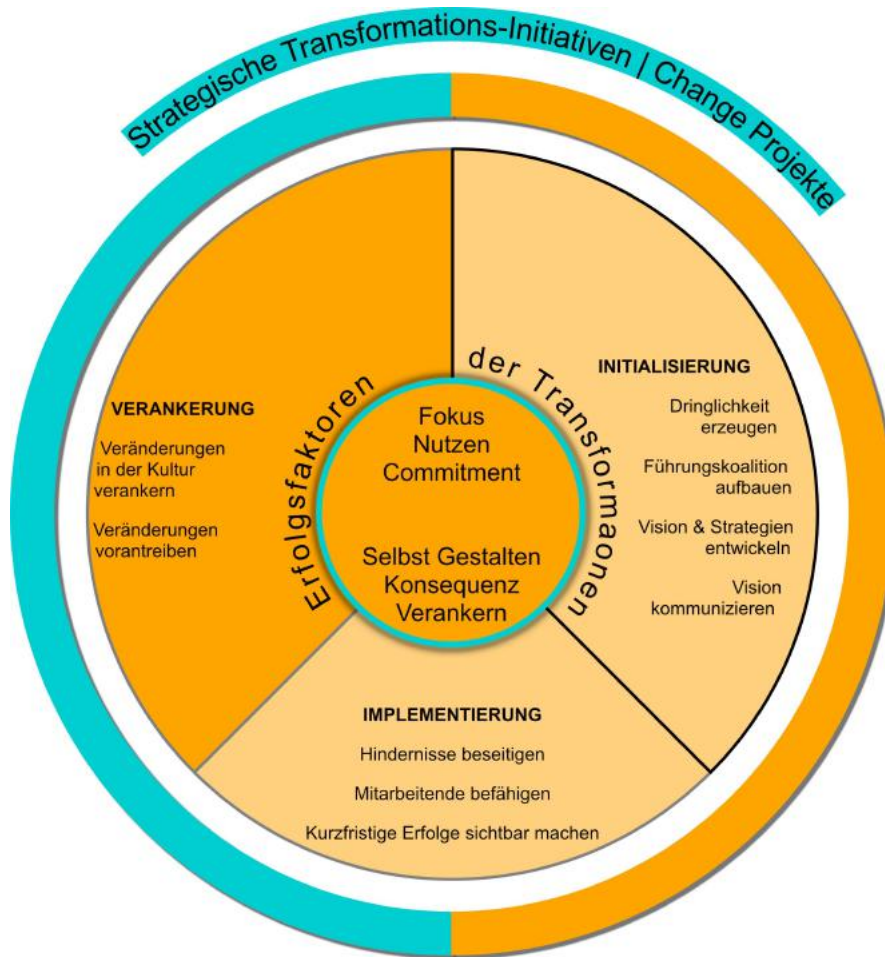


McKinsey Studie

- Nur ~30 % der Transformationen sind voll erfolgreich.
- 5 Schlüsselfaktoren steigern Erfolgchancen deutlich:
 1. Klares Zielbild & strategische Ausrichtung
 2. Führung als Vorbild
 3. Frühzeitige Erfolge (Quick Wins)
 4. Aktivierung der Mitarbeitenden
 5. Verhalten gezielt verändern
- Transformation ist ein iterativer Lernprozess – kein einmaliges Projekt.
- Einbindung & Sinnvermittlung wichtiger als reine Strukturveränderung.



Change-Management - Das Pinguin Prinzip (Kotter)





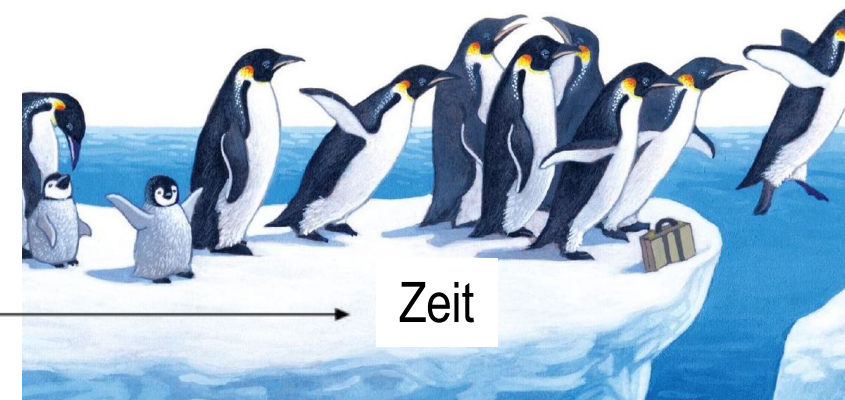
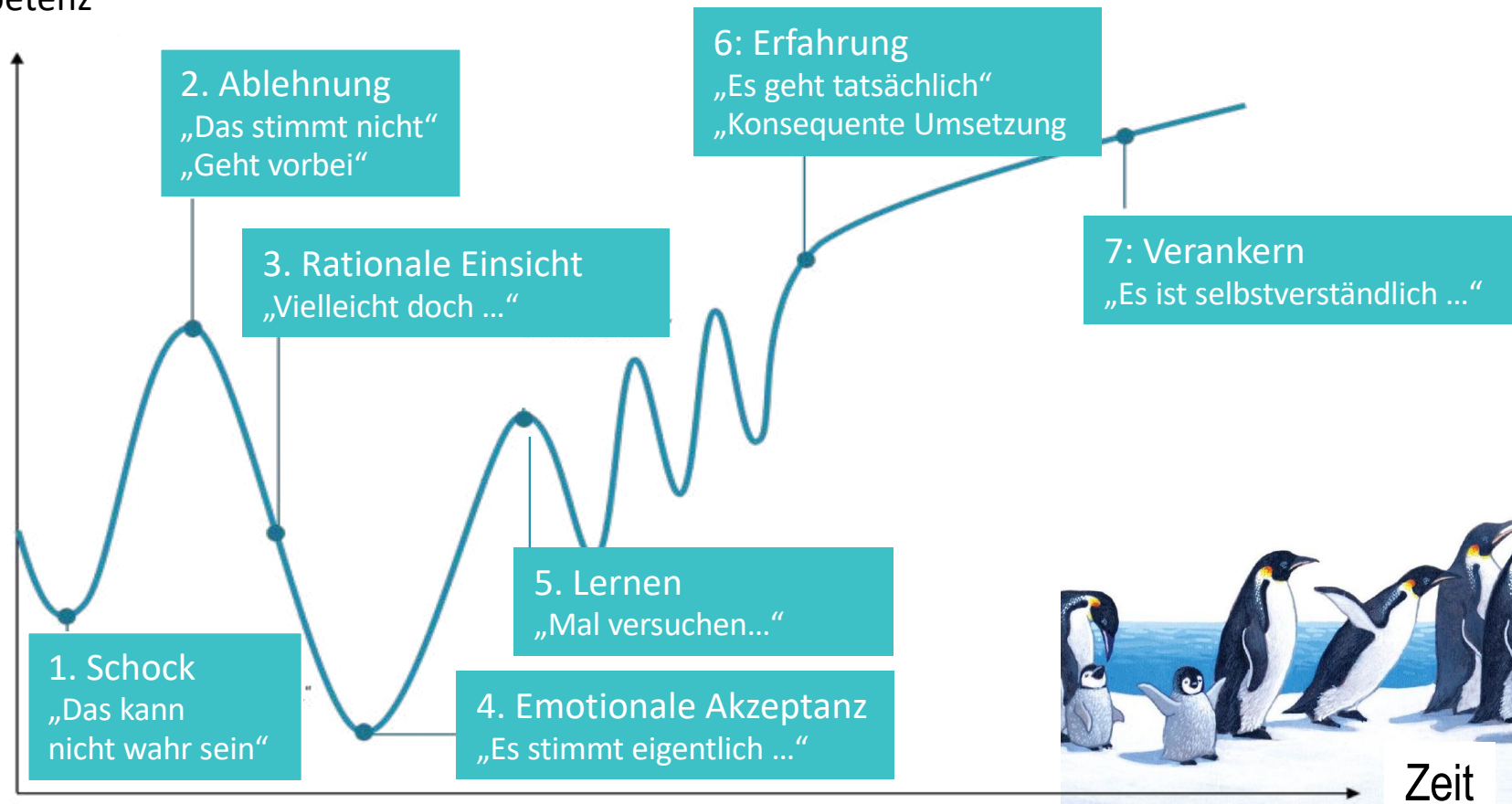
Diese Fabel macht Change-Management leicht verständlich und zeigt auf humorvolle Weise, wie Veränderung gelingt.



Change-Management

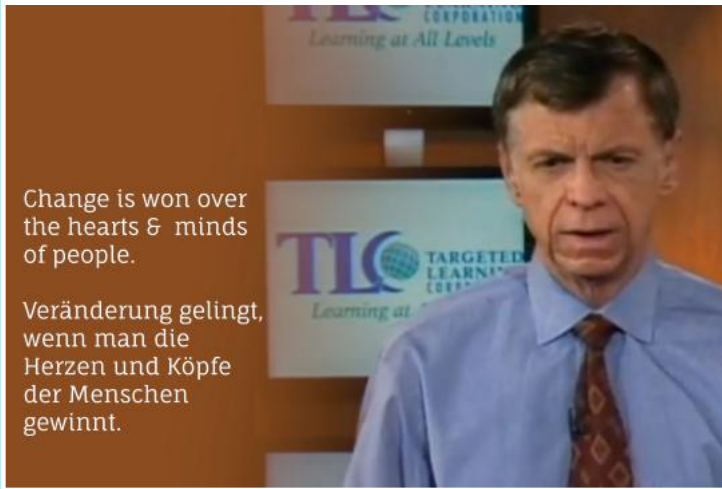


Wahrgenommene
Kompetenz



Kotter Change-Management

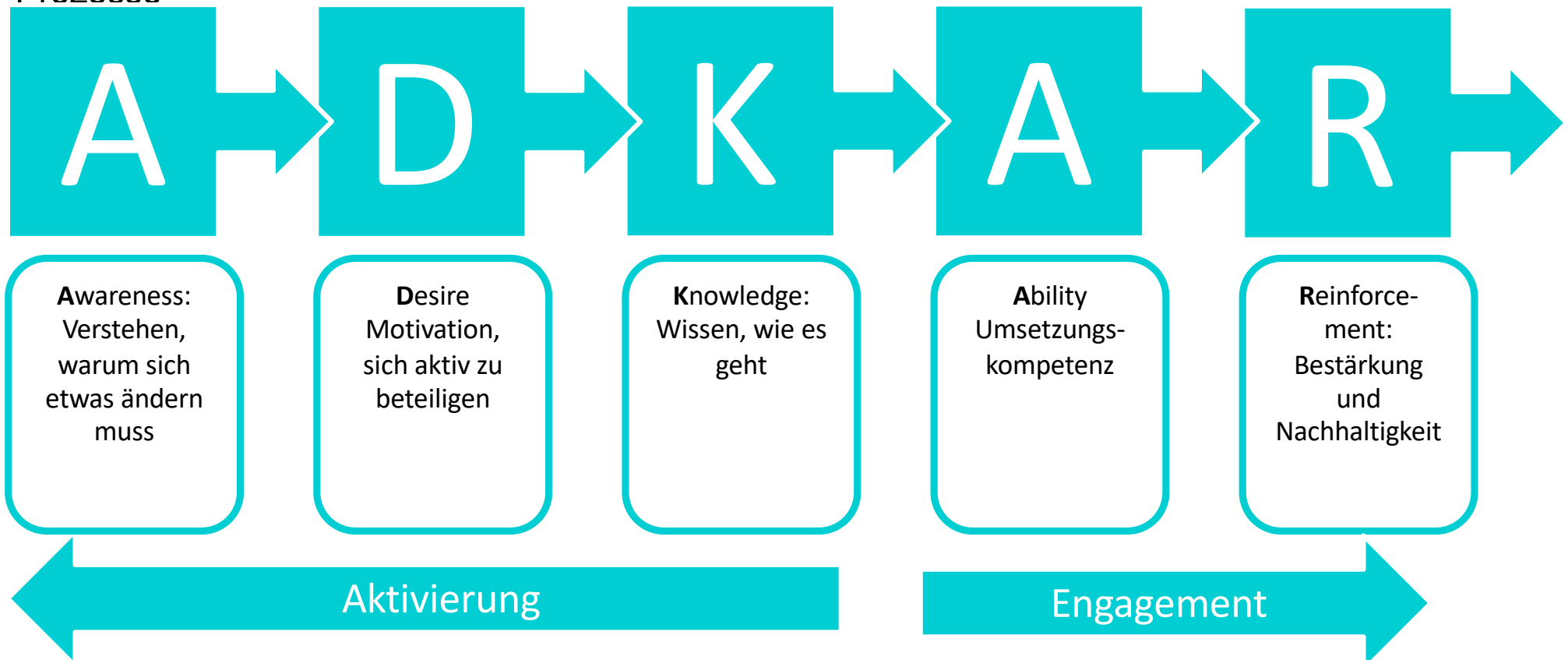


Autonomie		
Persönliche Entfaltung	 Change is won over the hearts & minds of people. Veränderung gelingt, wenn man die Herzen und Köpfe der Menschen gewinnt.	Sicherheit
Sinn Purpose		

ADKAR – Der individuelle Veränderungsprozess



ADKAR-Modell [Prosci] fokussiert auf den **Menschen** im Wandel – nicht auf Prozesse



ADKAR – Veränderung beginnt bei dir



Veränderung passiert nicht einfach so. Sie beginnt **immer bei einzelnen Menschen** – bei dir, bei mir, bei jedem im Team. Das **ADKAR-Modell** von Jeff Hiatt (Prosci) macht diesen Weg sichtbar – in fünf klaren Schritten. Es ist wie eine innere Reise, die jede:r durchläuft, wenn echte Veränderung gelingen soll.

A – Awareness: Verstehen, warum Veränderung nötig ist

- Du kannst dich nur wirklich auf etwas Neues einlassen, wenn du verstanden hast, **warum** es überhaupt nötig ist. Ohne das *Warum* bleibt jede Veränderung fremd.
Was passiert, wenn wir nichts tun? Was steht auf dem Spiel? Warum betrifft es gerade dich?

D – Desire: Den Wunsch entwickeln, mitzumachen

- Wissen allein reicht nicht. Es braucht auch **Wollen**. Du darfst dich fragen: *Will ich diesen Weg mitgehen? Was habe ich davon?*
Veränderung gelingt nur dann, wenn du innerlich Ja sagst – aus Überzeugung, nicht aus Zwang.

K – Knowledge: Wissen, wie es geht

- Jetzt wird es konkret. Du brauchst das nötige **Wissen**, um den Wandel auch umsetzen zu können. Das kann neues Fachwissen sein, neue Abläufe, neue Tools – oder einfach Klarheit über deine neue Rolle.
Was genau soll ich tun? Wie funktioniert das Neue? Wer hilft mir beim Lernen?

ADKAR – Veränderung beginnt bei dir



Veränderung passiert nicht einfach so. Sie beginnt **immer bei einzelnen Menschen** – bei dir, bei mir, bei jedem im Team. Das **ADKAR-Modell** von Jeff Hiatt (Prosci) macht diesen Weg sichtbar – in fünf klaren Schritten. Es ist wie eine innere Reise, die jede:r durchläuft, wenn echte Veränderung gelingen soll.

A – Ability: Die Fähigkeit, es auch wirklich zu tun

- Wissen ist das eine – **Können** das andere. Jetzt geht es darum, das Neue im Alltag anzuwenden, mit Unsicherheiten umzugehen, Neues einzuüben. Fehler gehören dazu.
Du brauchst Zeit, Übung – und manchmal auch Ermutigung.

R – Reinforcement: Verstärkung und Bestätigung

- Der letzte Schritt ist oft der entscheidende. Jetzt zeigt sich, ob das Neue bleibt. Was brauchst du, damit du dranbleibst? Positive Rückmeldungen, sichtbare Erfolge, Feedback, Anerkennung?
Veränderungen brauchen Pflege. Sonst rutschen wir zurück ins Alte.

Das ADKAR-Geheimnis: Veränderung funktioniert von innen nach außen

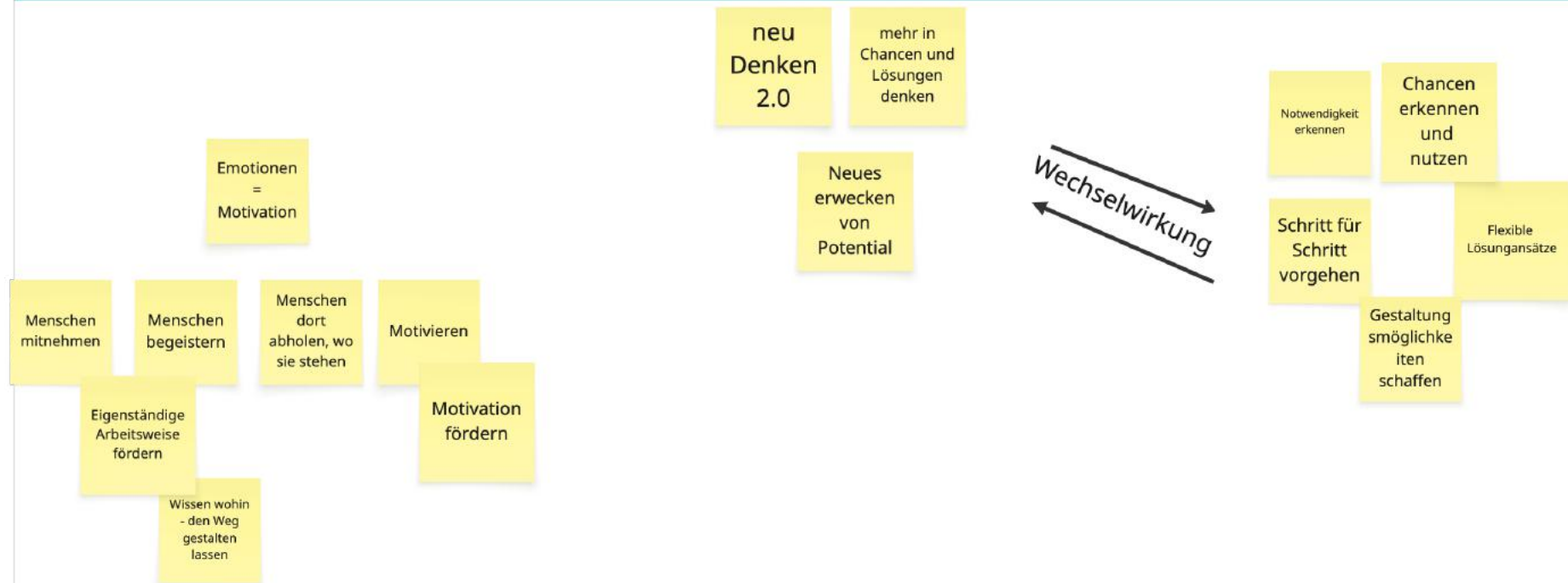
- ADKAR ist kein Plan für Organisationen – sondern eine Anleitung für **Menschen**
- Wenn du Veränderung begleiten willst – bei dir selbst oder bei anderen – dann ist ADKAR ein Kompass.



- 1) Agilität im Arbeitsalltag
- 2) Change-Management
- 3) Agiles Change-Management | Agile Journey
 - RETRO

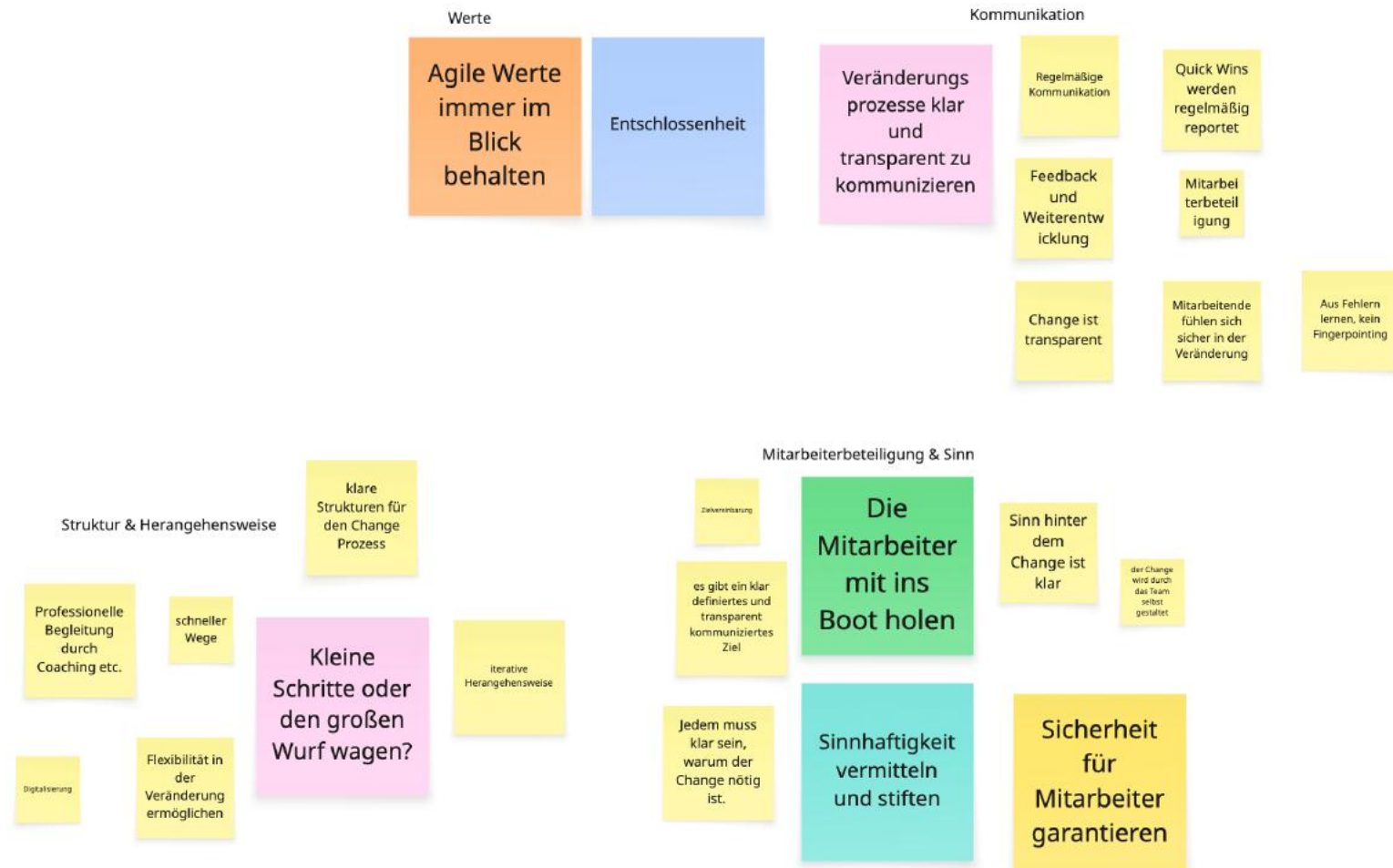


Was verstehst du unter Agilem Change-Management?



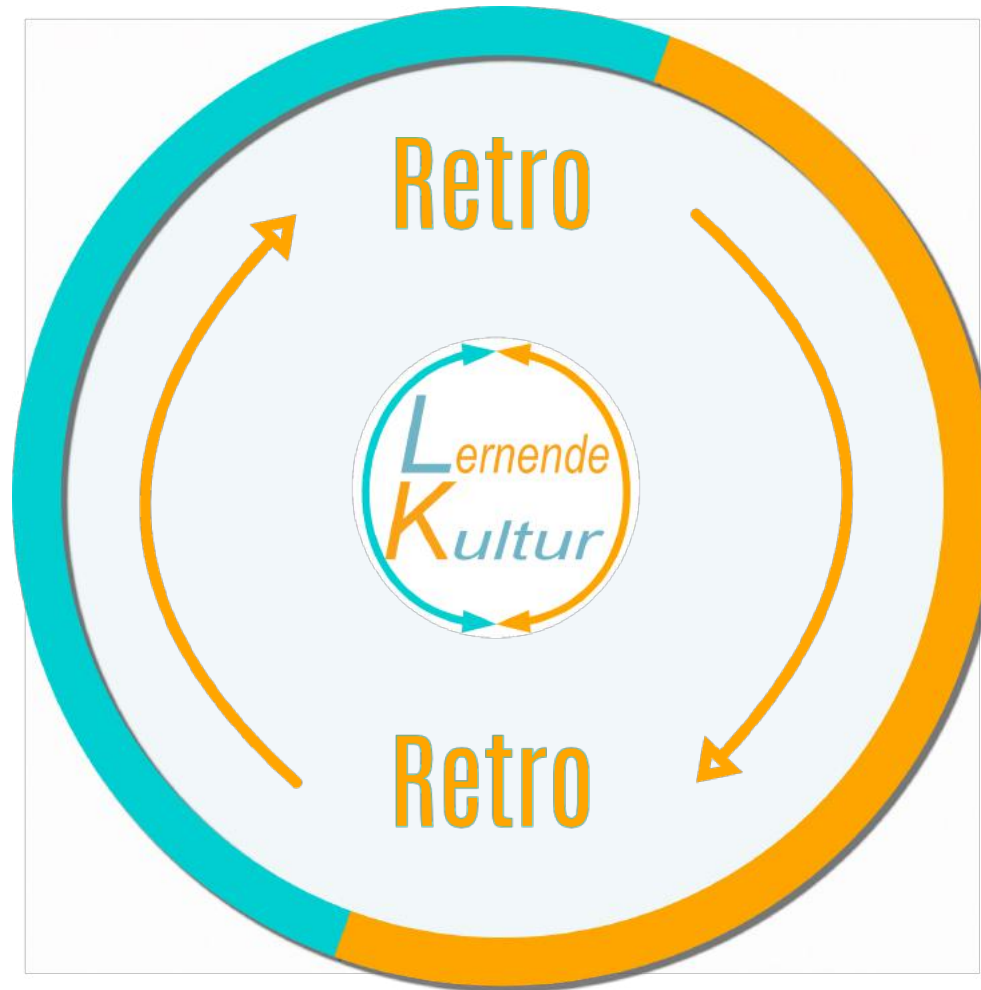


Was verstehst du unter Agilem Change-Management?



Was verstehst du unter Agilem Change-Management?





Retrospektive

Ist das Herzstück des Agilen Change-Management?
[wird noch detailliert behandelt]

Formen der Retrospektive

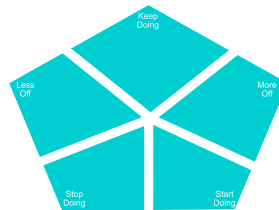
- Es gibt unterschiedliche Formen der Retrospektive
- Retrospektiven werden von Agilen Coaches | Scrum Master | OKR Master | Agilen Change-Managern moderiert

Zielsetzung und Umsetzung

- Retrospektiven unterstützen Teams sich weiterzuentwickeln
- Retrospektiven finden regelmäßig statt
- Die Optimierungen werden konsequent umgesetzt
- Sollten Lösungen nicht die gewünschte Wirkung erzielen, wird neu gedacht

Die Atmosphäre Kultur der Retrospektive

- Was in Las Vegas' passiert, bleibt in Las Vegas
- In den Retrospektiven kommen alle Teammitglieder gleichberechtigt zu Wort
- Themen werden ergebnisoffen besprochen
- In einer Feedbackkultur wird um die beste Lösung gerungen



Warum ist Veränderung so schwierig?



Ausgewählte Aspekte



Alles, was ich gelernt habe, versucht mein Gehirn zu automatisieren, um Energie zu sparen. Neues zu lernen oder Altes zu verlernen kostet Kraft, und bleibe ich gerne bei dem, was sich bisher bewährt hat.

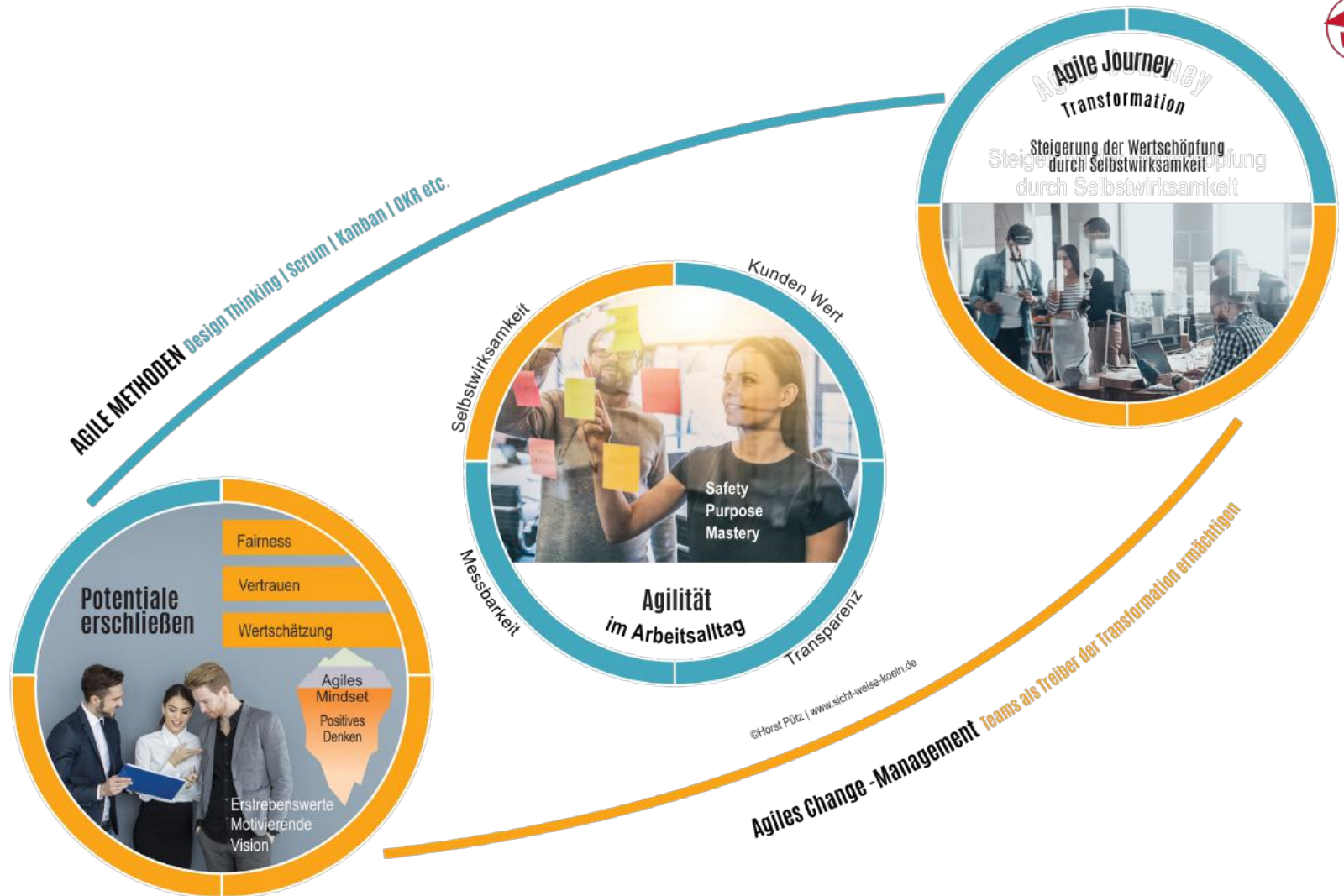
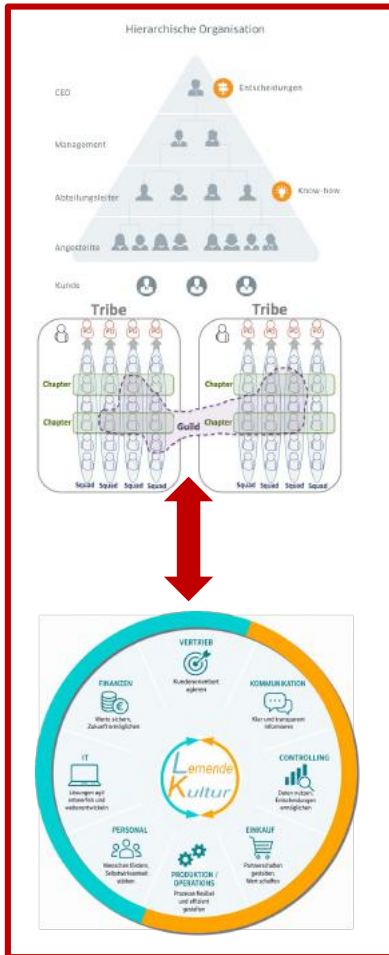


Das Gehirn hat die Aufgabe, mich zu schützen. Alles wird daraufhin bewertet, ob es sicher ist – und deswegen wählt der innere Automatismus die risikoarme Variante. Genau deshalb fühlt sich Risikobereitschaft oder Ausprobieren oft so schwierig an.



Ich will dazugehören, denn Zugehörigkeit gibt mir Sicherheit. Bei Veränderungen spüre ich deshalb manchmal die Angst, abgelehnt zu werden oder meinen Status zu verlieren. Diese innere Unsicherheit macht Veränderung oft herausfordernd.

„Agile Journey“





Agiles Change-Management
Mitarbeitende ermächtigen, Veränderungen selbstwirksam zu gestalten & umzusetzen

Autonomie

Ich erlebe, dass ich gestalten kann

Persönliche Entfaltung

Ich kann meine
Potenziale
entwickeln



Sicherheit

Wir lernen durch
experimentieren

Sinn | Purpose

Was ich tue, ist mir persönlich wichtig

- Ich, meine Fähigkeiten und meine Beiträge, werde wertgeschätzt
- Wir tun die richtigen Dinge, die mir wichtig sind und die ich mitgestalte
- Ich unterstütze konsequent die Umsetzung
- Meine Anstrengungen lohnen sich
- Ich bin stolz auf das, was wir tun

Agiles Change-Management

Mitarbeitende ermächtigen, Veränderungen selbstwirksam zu gestalten und nachhaltig umzusetzen.



Lernen – Anpassen – Weiterentwickeln



Rolle der Agilen Change-Managerin

-  schafft Klarheit und Transparenz
-  moderiert Dialog und Zusammenarbeit
-  sorgt für einen sicheren Rahmen
-  stärkt Selbstwirksamkeit und Eigenverantwortung
-  verbindet Lernen mit konkreten Ergebnissen



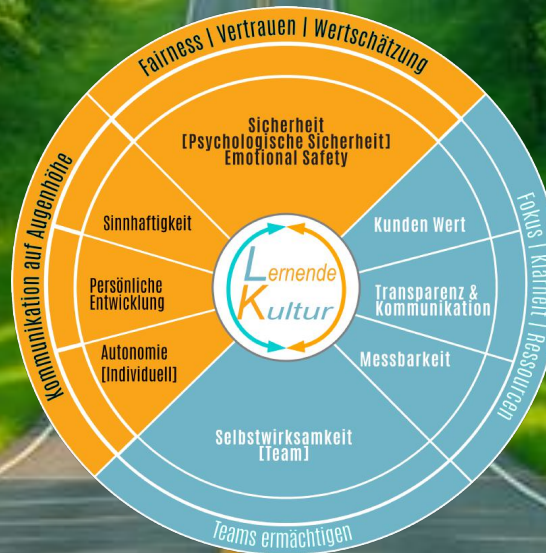
Kerngedanken

Mitarbeitende erleben, dass ihr selbstverantwortliches Handeln Wirkung zeigt. Ergebnisse und Lösungen werden umgesetzt und schaffen echten Nutzen. So tragen sie aktiv zum Erfolg des Unternehmens bei.



Agile Praktiken

Agiler Mindset



Agile Journey

Mitarbeitende ermächtigen, Veränderungen selbstwirksam zu gestalten und nachhaltig umzusetzen.



Begleitet durch den Agilen Change-Manager

Der Agile Change-Manager schafft Transparenz, moderiert den Prozess und unterstützt die Beteiligten bei der Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses.



schafft Klarheit und Transparenz



moderiert Dialog und Zusammenarbeit



sorgt für einen sicheren Rahmen



verbindet Lernen mit konkreten Ergebnissen



- 1) Agilität im Arbeitsalltag
- 2) Change-Management
- 3) Agiles Change-Management | Agile Journey
 - RETRO
 - CHECK



CHECK



Zuhören: Stimmungsbild, Wissen, Meinungen & Emotionen kennenlernen



Auftrag
vereinbaren

Umsetzungsrahmen abstecken
Commitment des Auftraggebers
sicherstellen

Strukturierter
Fragebogen
(*)

Fragebogen erstellen | Ca. 2 quantitative
Fragen | Leitfaden, der je nach
Gesprächsverlauf genutzt wird

Kommuni-
kation

Kommunikation an das gesamte
Team vor den Interviews

Der Check ist ein respektvoller,
wertschätzender, vertrauensvoller
Raum, um Menschen zum Sprechen
zu bewegen und ihre Bereitschaft zu fördern,
sich wieder zu engagieren.

CHECK



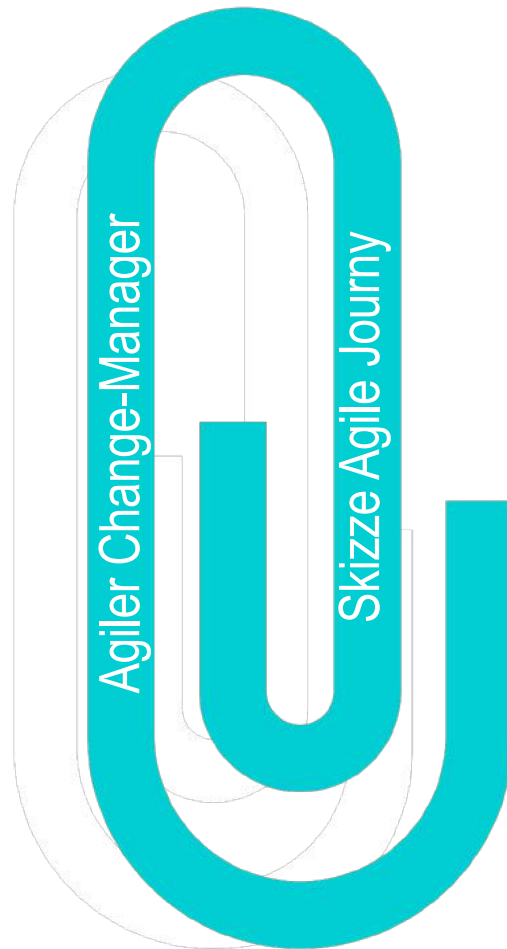
Zuhören - Vorgehensweise



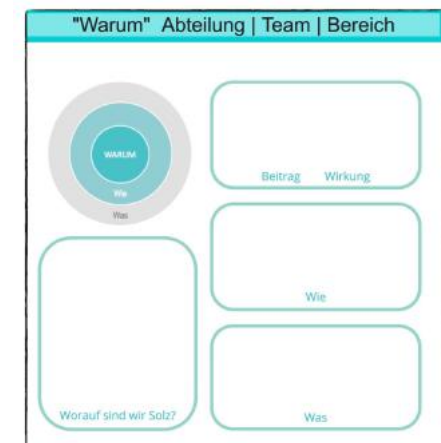
Interviews
vereinbaren,
durchführen

Vereinbaren

- Unterschiedliche Mitarbeitende zufällig auswählen
- Ungestörten, geschlossener Raum
- Ca. 1 Stunde einplanen – die Gespräche benötigen ca. 45 Min
- Persönliches Versprechen:
Es wird nichts Persönliches an die Führungskraft weitergegeben – nur neutralisierte Erkenntnisse, die nicht auf einzelne Personen zurückzuführen sind
- Was passiert mit den Ergebnissen?
- Was sind die nächsten Schritte?



- 1) Agilität im Arbeitsalltag
- 2) Change-Management
- 3) Agiles Change-Management | Agile Journey
 - RETRO
 - CHECK
 - WHY



Golden Circle



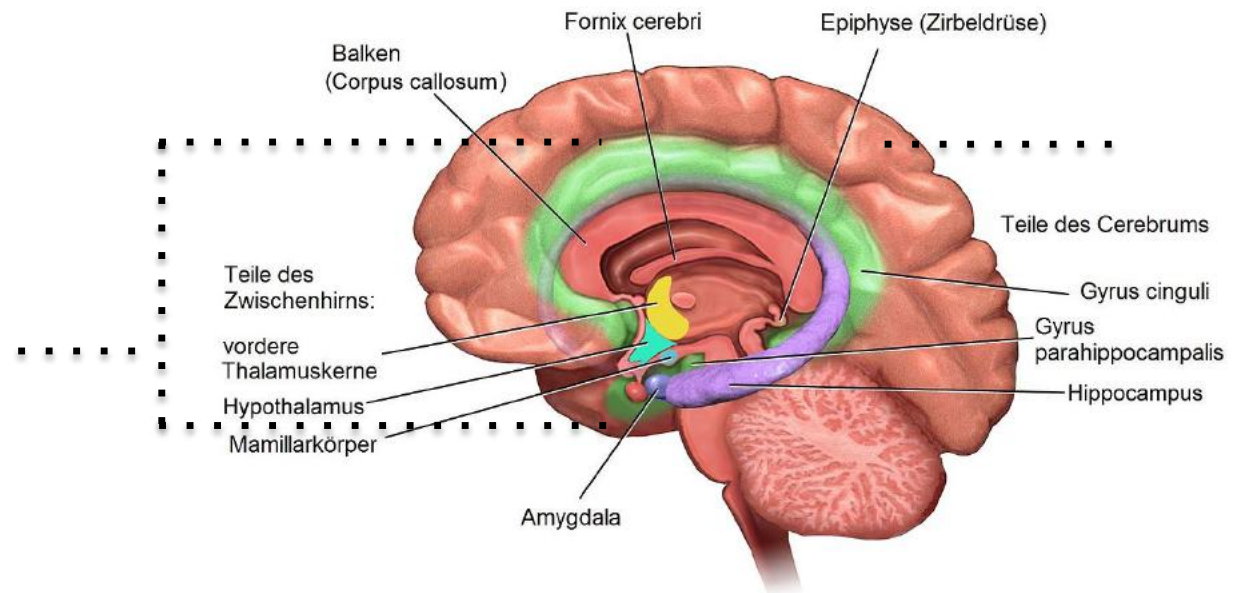
Der „Golden Circle“ schafft Sinnhaftigkeit und entspricht der Funktionsweise des menschlichen Gehirns

Limbisches System

Gehirnregionen, verantwortlich für **Gefühle** und **Emotionen**

Neocortex

Gehirnregionen, die **analytische** und **rationale** Prozesse durchführen.



Golden Circle



Beispiel: Apple verkauft nicht einfach Technik. Apple verkauft eine Haltung. Eine Identifikation. Eine Community.

WARUM

- Deine Mission, Absicht, Motivation, dein Glaube

- „Alles was wir tun, steht unter dem Glauben, den vorherrschenden Status Quo anzuzweifeln und anders zu denken, um zu befähigen und begeistern“

WIE

- Spezifische Handlungen, die Deinen Glauben, deine Motivation, etc. umsetzen

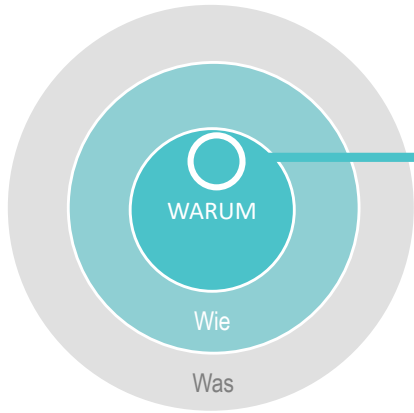
- Die Art, wie wir den Status Quo anzweifeln, liegt darin, Computer herzustellen, die vom Design wunderschön gestaltet, einfach zu verwenden und benutzerfreundlich sind.“

WAS

- Es ist das, was du schließlich tust! Es ist das Resultat Deines „Why“
- „Wir stellen somit großartige Computer her. Willst Du einen kaufen?“



Golden Circle - WARUM



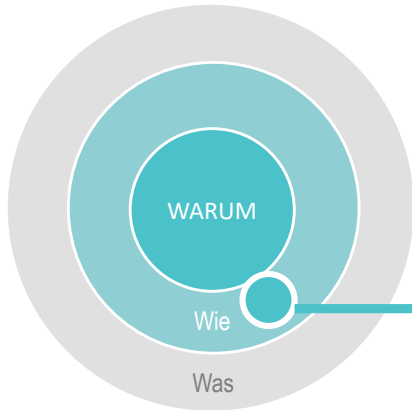
- Glauben, Überzeugungen und Motivation hinter dem Handeln einer Organisation oder einer Person
- Warum existiert diese Organisation?
- Warum tun sie, was sie tun?
- Es geht um die tieferen Werte und Überzeugungen, die einer Organisation oder einer Person zugrunde liegen.

WARUM Simon Sinek:

Menschen inspirieren, Dinge zu tun, die für sie inspirierend sind, damit wir gemeinsam die Welt verändern können



Golden Circle - WIE



1. Betrachte es aus einer unerwarteten Perspektive
 - Versuche etwas. Wenn es nicht funktioniert, versuche etwas anderes,
 - Sei offen, etwas anders zu machen.
2. Mach es einfach
 - Wenn die Dinge einfach sind, kann sie jeder verstehen.
 - Einfache Sprache und einfache Ideen werden besser verstanden und ausgeführt.
3. Suche den Silberstreifen am Horizont
 - Finde etwas Positives an jeder Situation
4. Teile alles
 - Teile Ideen und Gefühle. Lade andere ein und lehre sie, dasselbe zu tun.
 - Teile deine Idee besonders dann, wenn sie nicht perfekt ist..
5. Denke langfristig.
 - Baue etwas auf, dass uns alle überleben wird.
 - Konzentriere dich auf die Dynamik eines Prozesses



Golden Circle - WAS



- Konkrete Produkte, Dienstleistungen oder Handlungen
- Was beantwortet die Frage: Was tut die Organisation? Es beschreibt die physischen Produkte oder Dienstleistungen, die angeboten werden, und die Ergebnisse, die erzielt werden.

Bücher schreiben | Vorträge halten | Unternehmen beraten



Golden Circle - WAS



- Konkrete Produkte, Dienstleistungen oder Handlungen
- Was beantwortet die Frage: Was tut die Organisation? Es beschreibt die physischen Produkte oder Dienstleistungen, die angeboten werden, und die Ergebnisse, die erzielt werden.

Bücher schreiben | Vorträge halten | Unternehmen beraten



Wie wird das WHY formuliert?

Beispiel Buchhaltung

- Das erste Teil des WHY ist der Beitrag, den die Organisation oder die Abteilung leistet
- **BEITRAG**
- Die Buchhaltung schafft Transparenz über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens. Sie macht Einnahmen, Ausgaben, Verpflichtungen und finanzielle Spielräume sichtbar.
- **WHY**
Die Buchhaltung schafft wirtschaftliche Klarheit, damit sichere Entscheidungen, verantwortungsvolles Handeln und faire Zusammenarbeit möglich werden.
- Das zweite Teil des WHY ist die Wirkung oder der Effekt, den die Organisation oder die Abteilung leistet
- **Wirkung**
- Dadurch können fundierte Entscheidungen getroffen, Risiken früh erkannt und eine faire Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und Partnern gestaltet werden.

Wie wird das WHY formuliert?

Beispiel Vertrieb

- Das erste Teil des WHY ist der Beitrag, den die Organisation oder die Abteilung leistet
- **BEITRAG**
- Der Vertrieb versteht Kundenbedürfnisse, entwickelt innovative und wertvolle Angebote und gestaltet eine partnerschaftliche Zusammenarbeit auf Basis von Fairness und Vertrauen.
- **WHY**
Der Vertrieb schafft mit innovativen und wertvollen Angeboten eine partnerschaftliche Kundenbindung auf Basis von Fairness und Vertrauen, damit Kunden erfolgreich handeln und Unternehmen gemeinsam nachhaltig wachsen können.
- Das zweite Teil des WHY ist die Wirkung oder der Effekt, den die Organisation oder die Abteilung leistet
- **Wirkung**
- Kunden erhalten passgenaue Produkte und Services. Dadurch entstehen Kundenbindung, nachhaltiges Wachstum und Zukunftsfähigkeit für beide Seiten.

Wie wird das WHY formuliert?

Beispiel Interne Kommunikation

- Das erste Teil des WHY ist der Beitrag, den die Organisation oder die Abteilung leistet
- **BEITRAG**
- Die interne Kommunikation macht Informationen verständlich, ordnet Entscheidungen ein und schafft Räume für Dialog, Rückfragen und Beteiligung
- **WHY**
Die interne Kommunikation schafft Orientierung, Vertrauen und Dialog, damit Menschen verstehen, worum es geht, sich beteiligen und Veränderungen aktiv mitgestalten können.
- Das zweite Teil des WHY ist die Wirkung oder der Effekt, den die Organisation oder die Abteilung leistet
- **Wirkung**
- Mitarbeitende verstehen, worum es geht, entwickeln Vertrauen, bringen ihre Perspektiven ein und können Veränderungen aktiv mitgestalten.



- 1) Agilität im Arbeitsalltag
- 2) Change-Management
- 3) Agiles Change-Management
- 4) Agile Journey
 - RETRO
 - CHECK
 - WHY
 - Retro
- 5) Skizze meiner „Agilen Journey“

Agile Journey - Iteratives Vorgehen

In einer „Agilen Journey“ neue Agile Arbeitsweisen ausprobieren, einführen und verankern ist eine Reise, die sich kontinuierlich, iterativ weiterentwickelt.



Agile Praktiken



Weitere Praktiken der Agilen Journey sind

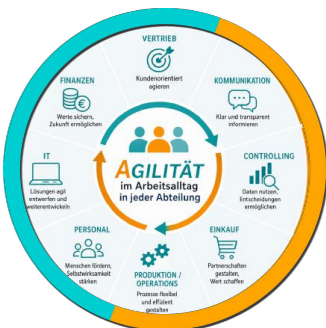
- CHECK | Stimmungsbild im Team erleben
- WHY | den Sinn der Arbeit und der Abteilung beschreiben & verinnerlichen
- Retro | Geschützter, vertraulicher Raum zur Entwicklung des Teams.

„Agile Journey“



Agiles Change-Management Mitarbeitende ermächtigen, Veränderungen selbstwirksam zu gestalten & umzusetzen

WER Das Team ermächtigen



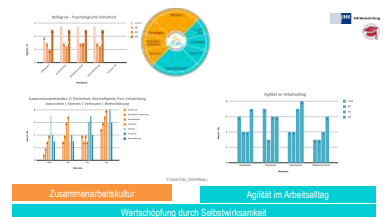
WAS Wollen wir verändern?



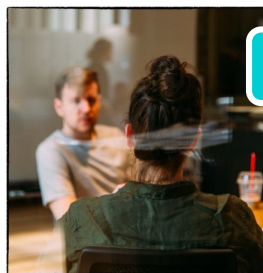
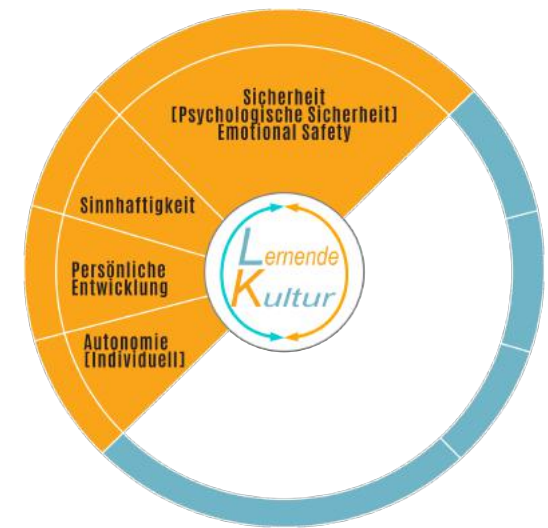
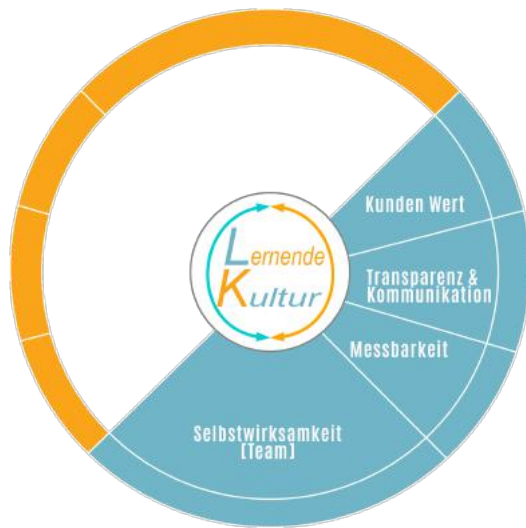
WIE Machen wir es konkret?



Bewertung & Entwicklung Wie messen wir?

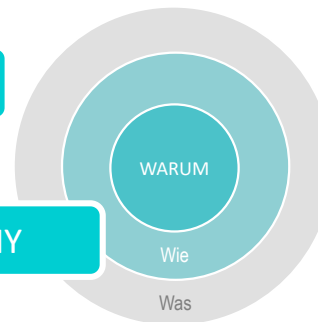


Praktiken und Methoden der Agilen Journey



CHECK

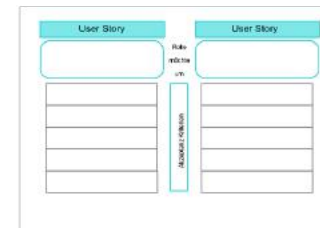
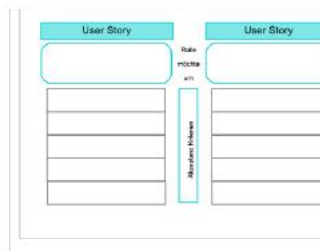
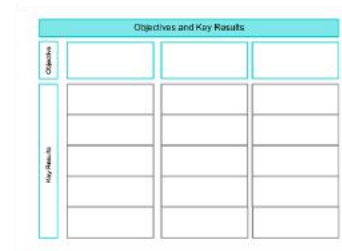
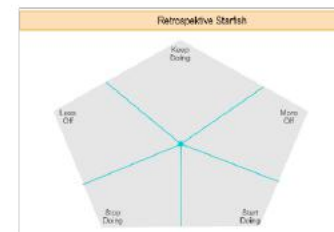
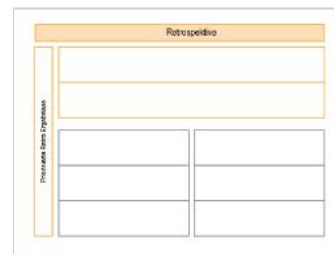
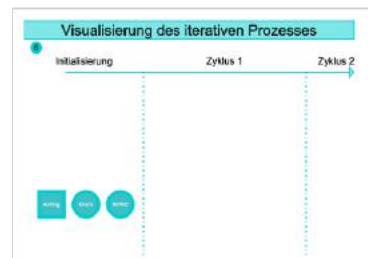
WHY



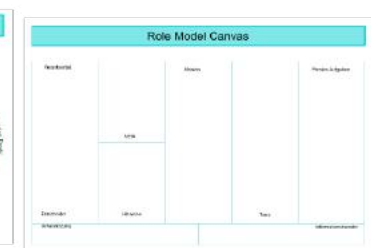
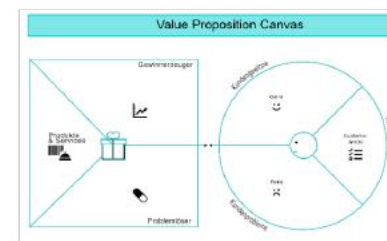
RETRO



Board 1 Agile Journey

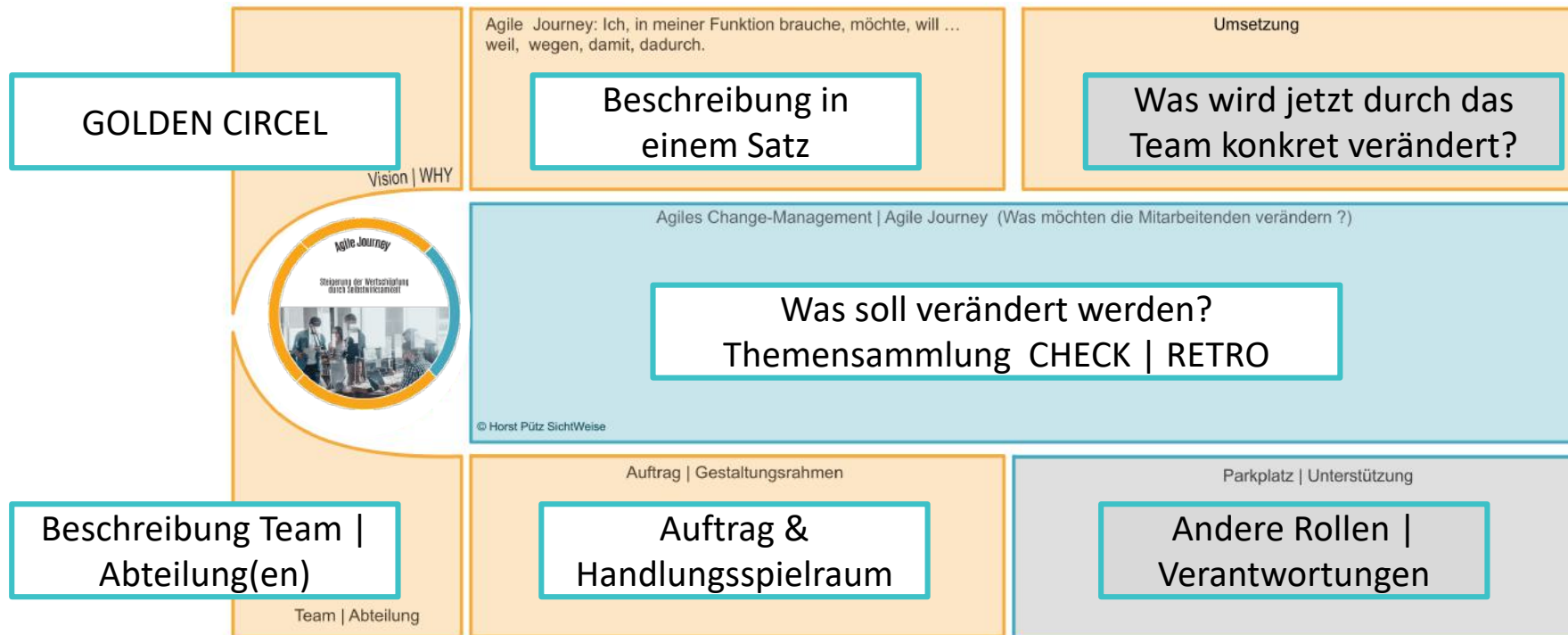


Jessica	1
Cornelia	2
Sofina	3
Melanie	4
Bianca	5
Diana	6
Julia	7
Dietmar	8
Jessica	9
Nicole	10



Agile Journey Canvas

Inhalte



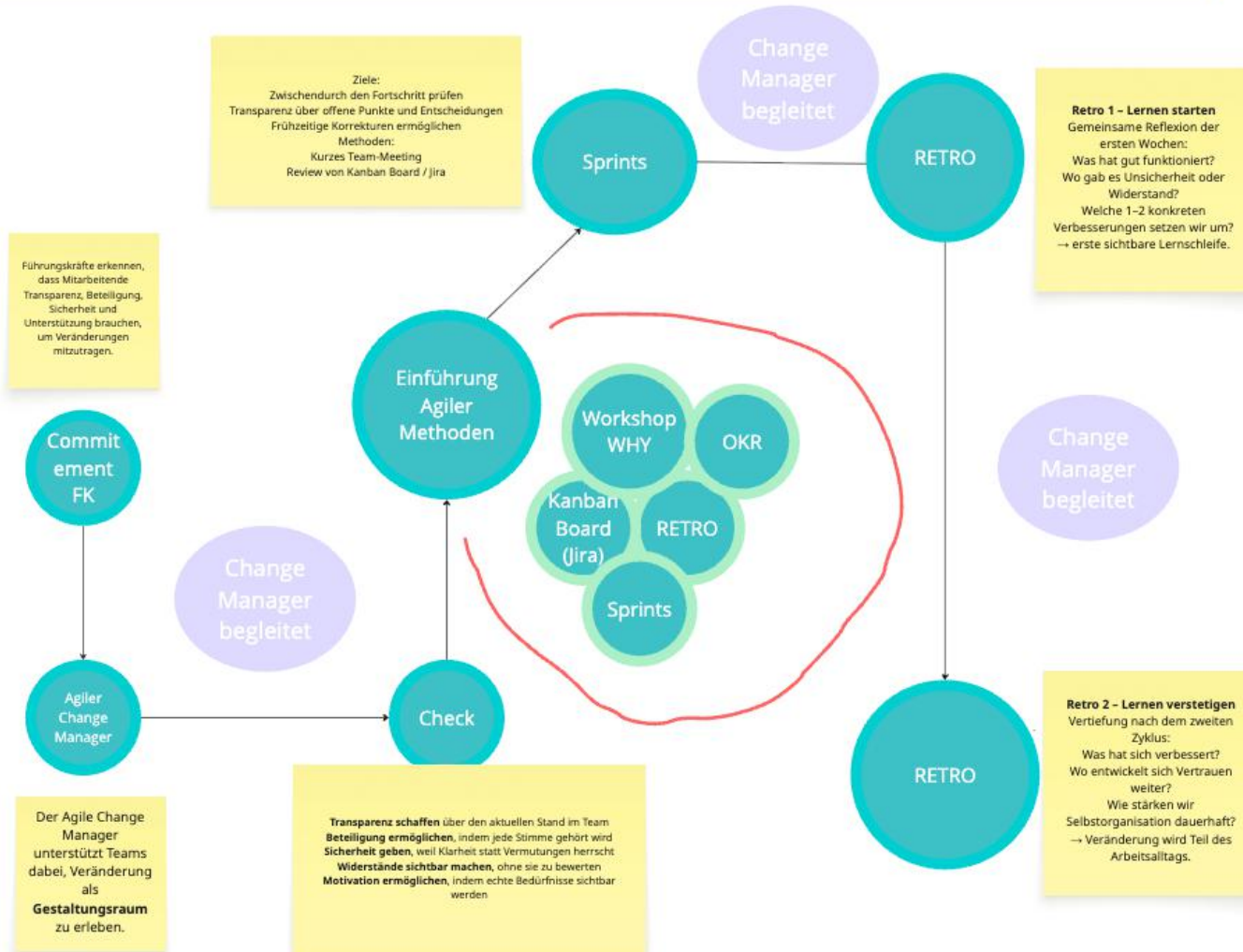
Prozesse der Agilen Journey



Wenn Mitarbeitende lernen, flexibel, mutig und selbstorganisiert zu handeln, bleibt das Unternehmen langfristig anpassungsfähig und innovativ.

Vision | WHY

Team | Abteilung





Danke für den
spannenden Tag