

99 FACETS of AGILE

(AGILE) COACHING FÜR DUMMIES
KRISTINA MÜLLER @99_FOA

WAS ERWARTET EUCH HEUTE HIER?

- Wer ist hier?
- Was ist Agile Coaching?
 - Agile Coach
 - Coaching
 - Unterschiede & Gemeinsamkeiten
- Iteratives Agile Coaching mit »OHIR[©]«
 - Modell
 - Übungen
- Abschlussreflexion



WER BIN ICH?

Kristina Müller

- Gründerin 99 Facets of Agile
- Agile Transformation & Leadership Coach
- Systemische Beraterin (M. A. - i. A.)
- Wirtschaftspsychologin (B. Sc.)
- Zertifizierte Trainerin & Coach
- Automobilkauffrau (IHK)

»So facettenreich Unternehmen mit ihren Kulturen, Produkten und Dienstleistungen sowie ihren Mitarbeitenden sind, so individuell und facettenreich sollte bei der Einführung und Adaptierung von Agilität vorgegangen werden.«

- AGILE ORGANIZATION DEVELOPMENT ▪ AGILE LEADERSHIP
- AGILE COACHING ▪ AGILE SUPERVISION & INTERVISION
- AGILE HR

www.99facetsofagile.de kristina@99facetsofagile.de @99_FOA



WER IST HEUTE HIER?

COACHES?

SCRUM
MASTER?

FÜHRUNGS-
KRÄFTE?

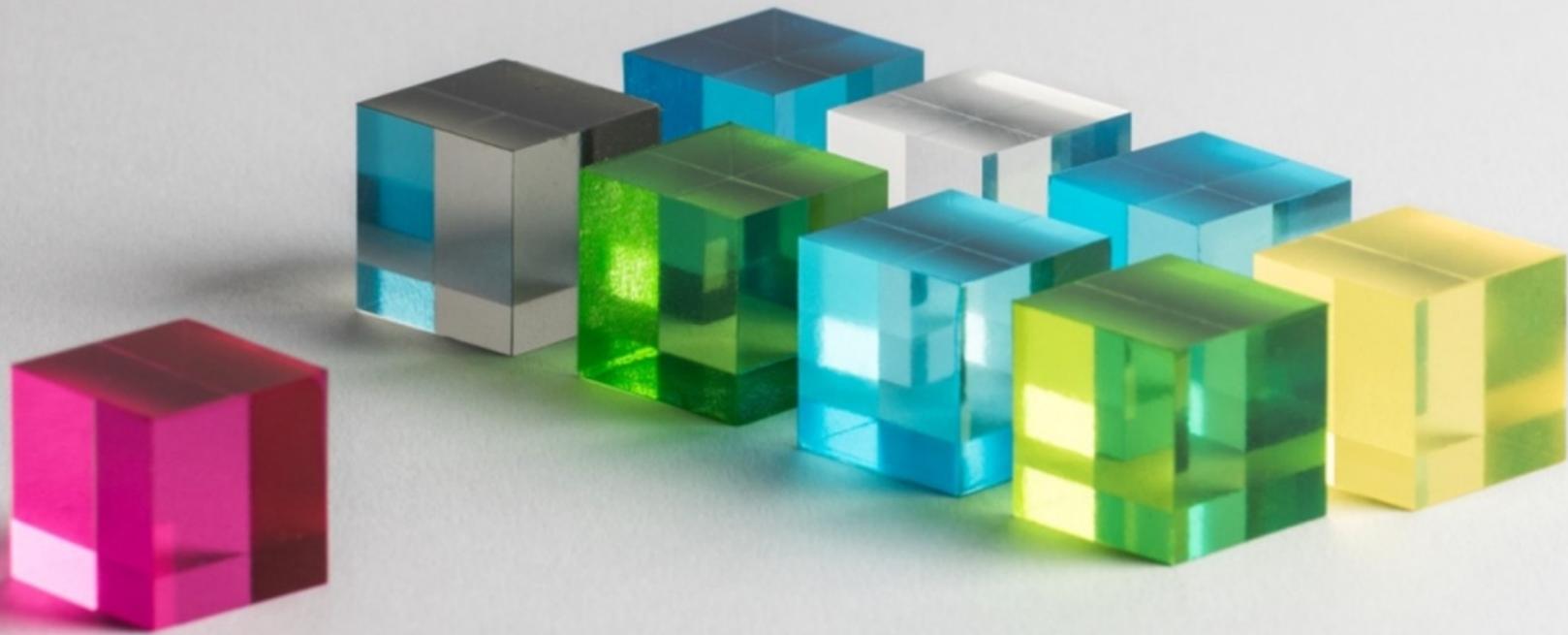
WER NOCH?

AGILE
COACHES?

POS?

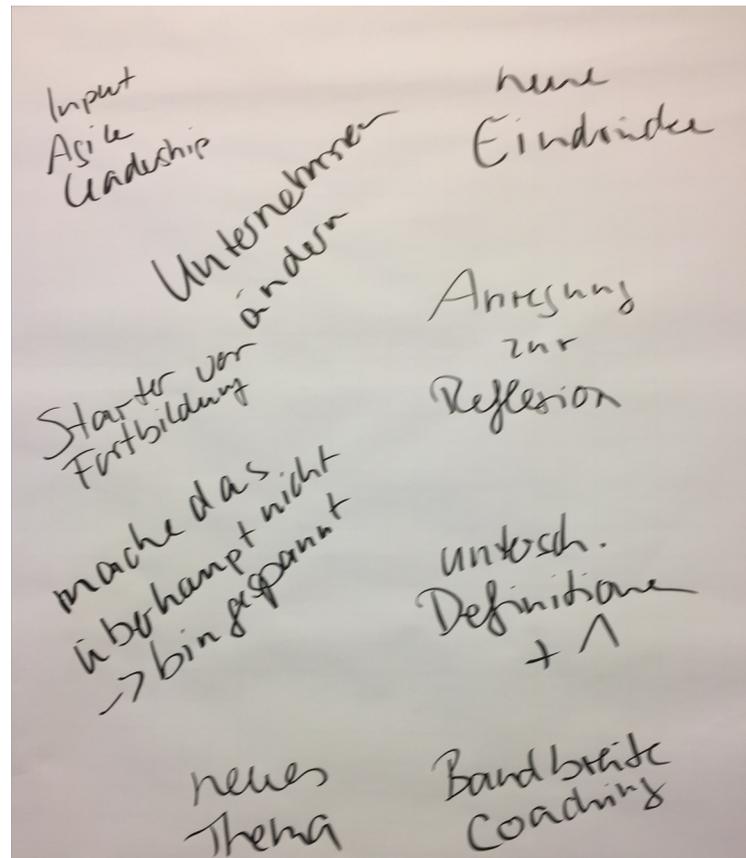
DEVs?

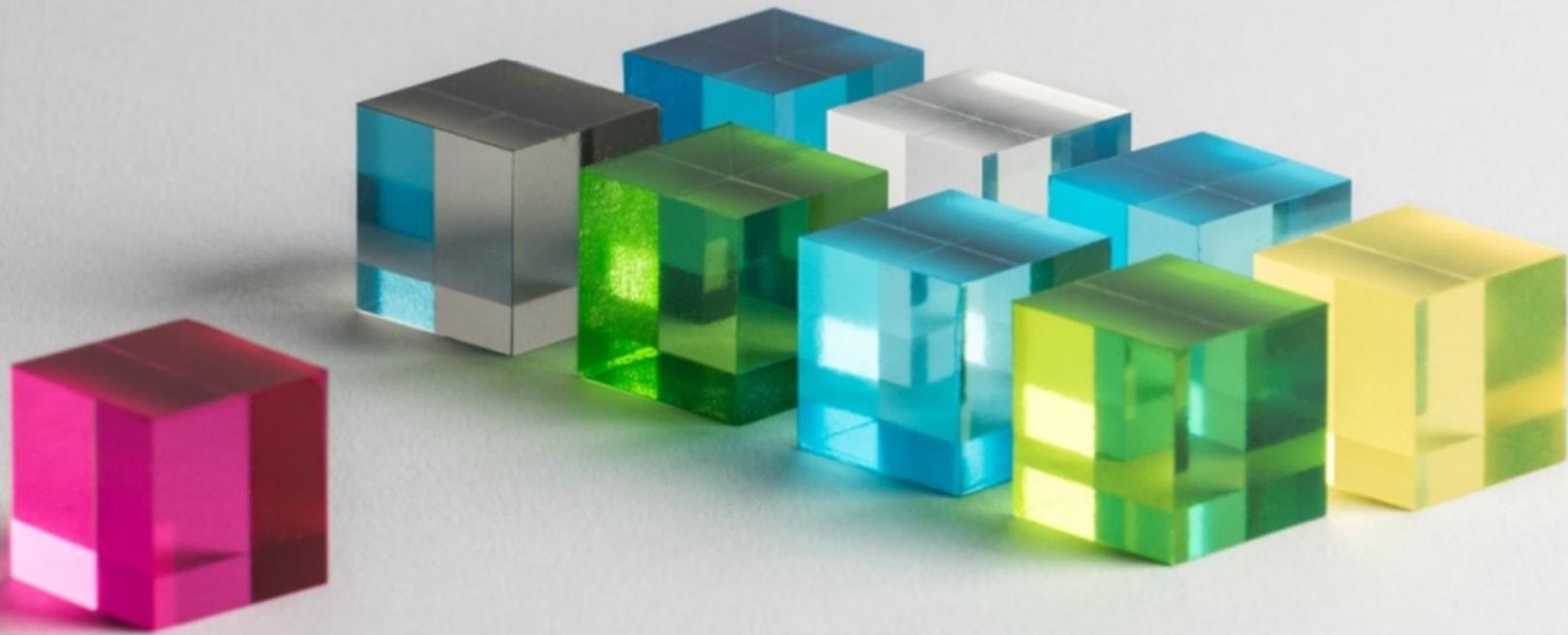




MIT WELCHEN KONKRETEN ANLIEGEN SEID IHR HEUTE
HIER?

MIT WELCHEN KONKRETEN ANLIEGEN SEID IHR HEUTE HIER?



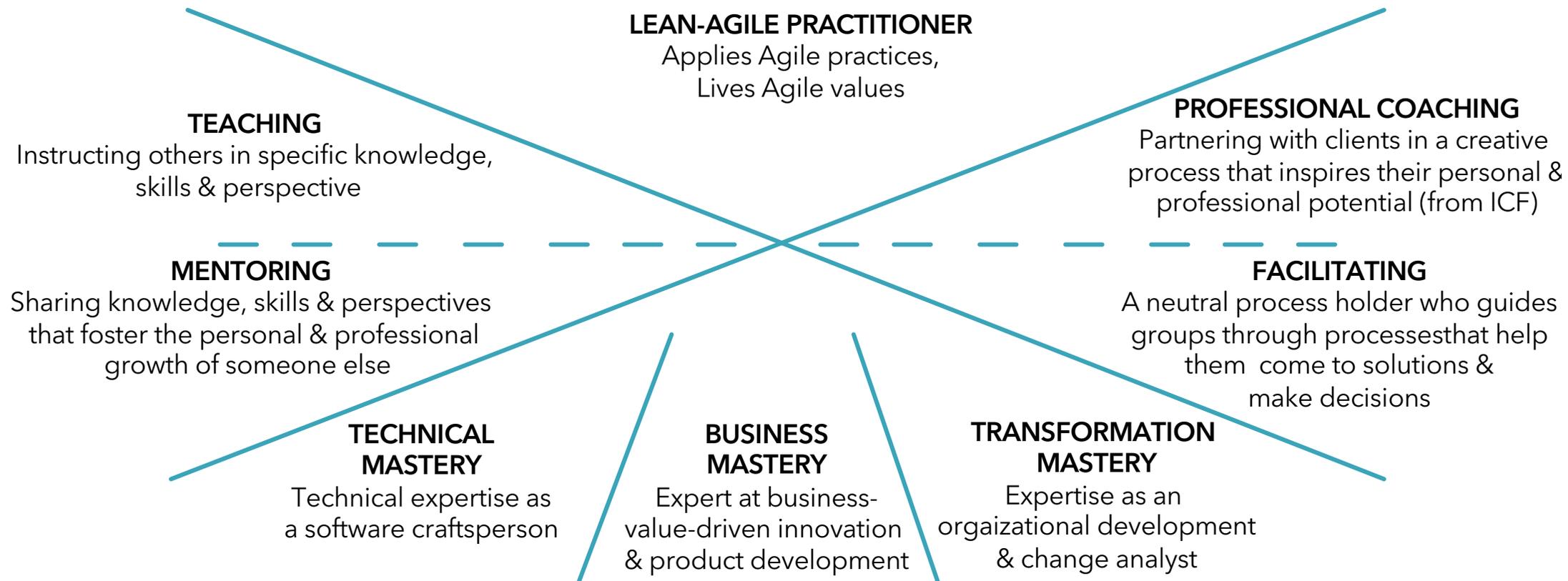


WAS IST AGILE COACHING?

WAS IST EIN* AGILE COACH: ERWARTUNGSHALTUNG IM AGILE COACHING



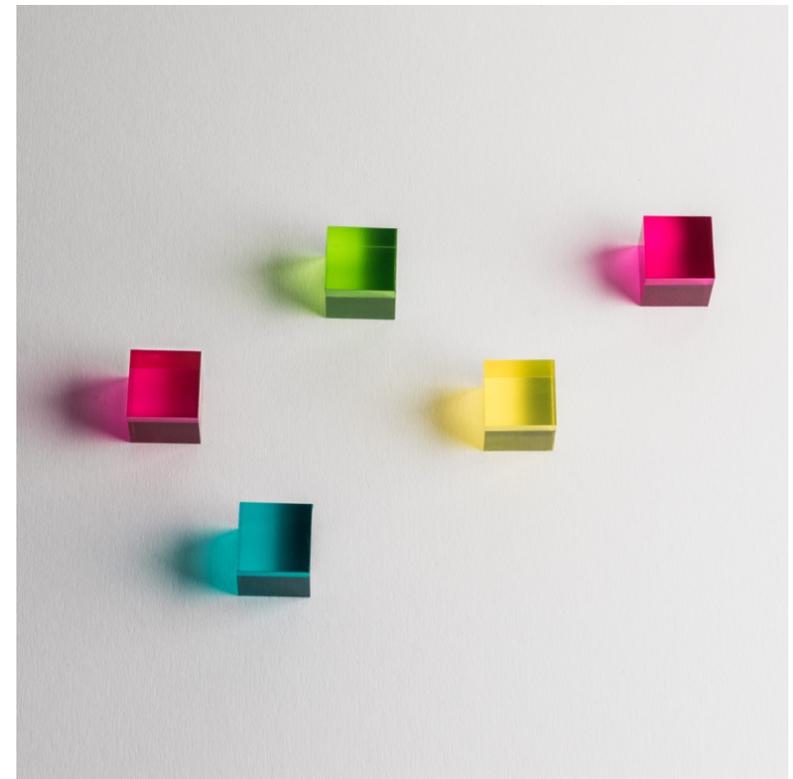
WAS IST EIN*E AGILE COACH?



WAS IST COACHING?

- Einzelne Personen / Personengruppen
- Fähigkeit zur Selbstorganisation
- Berufs- & Arbeitsleben
- Gestaltung persönliche Entwicklung, soziale Rollen, Kooperationsbeziehungen
- Bewältigung von Entscheidungs- und Handlungsanforderungen
- Coach-Qualifizierung von einem Berufs- oder Fach- verband anerkannt
- Im Dialog zwischen Coach und Klient
- Reflexions- und (Selbst-)Erfahrungsräume, Klärungsprozesse
- Neue Perspektiven, Entwicklungspotenziale, Handlungsspielräume, Lern- und Veränderungsprozesse, Entscheidungs- & Handlungsfähigkeit

Quelle: <https://www.roundtable-coaching.eu>



(ERWARTUNGS)HALTUNG AN EINE*N COACH

- »objektiv« / allparteilich
- Empathisch
- Offen & Abiguitätstolerant
- Wohlwollend
- Wertschätzend
- Konflikt(löse)fähig
- Haltung des Nichtwissens
- Kongruent
- Coach stellt Fragen → tut er*sie das wirklich ausschließlich?
- ...



GEMEINSAMKEITEN & UNTERSCHIEDE AGILE COACHING & COACHING

COACHING



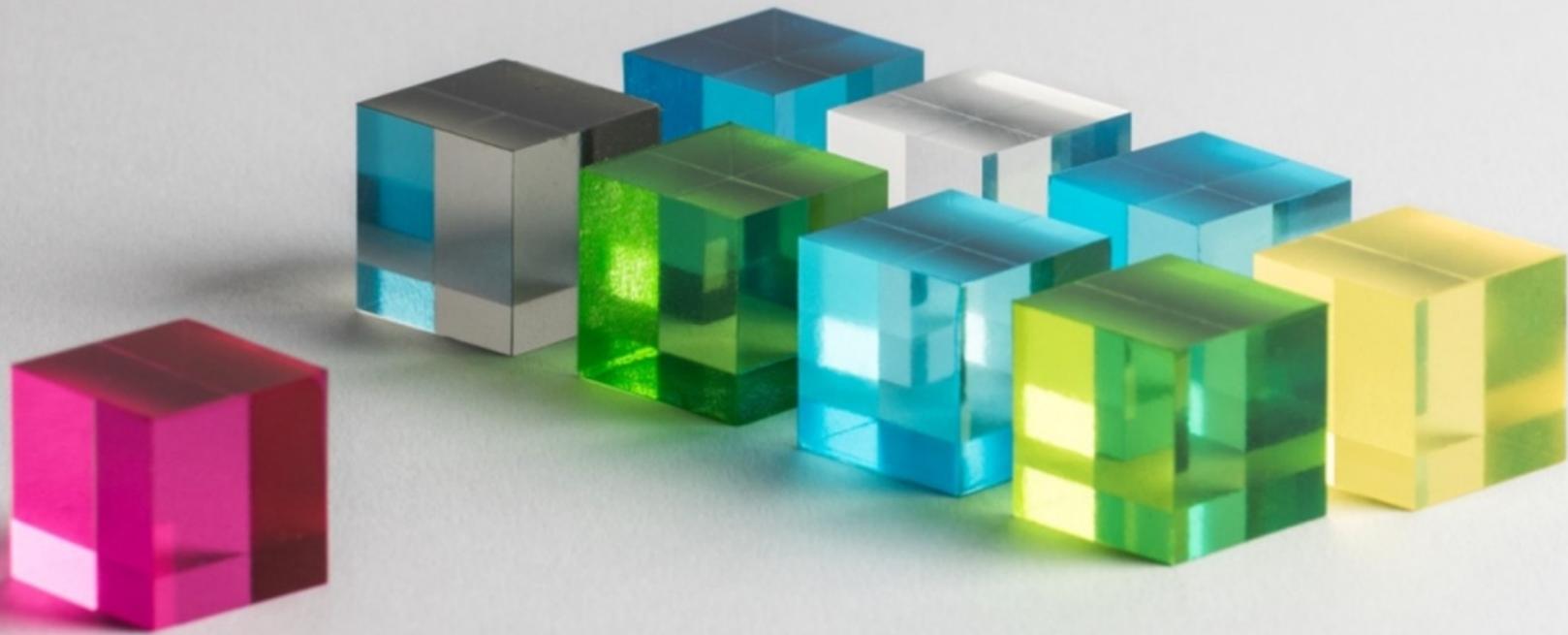
- Teilnahme freiwillig
- Lösungsraum offen »anders als vorher«
- Coachee Spezialist*in für ihr*sein Thema
- Coach als Spezialist*in für Prozessbegleitung
- Verantwortung für Veränderung → Coachee
- Wenig Berücksichtigung Historie
- Oft auf Individuum bezogen

AGILE COACHING



- Teilnahme häufig Fremdmandat
- Lösungsraum » Besser/agiler als vorher«
- Coach als Spezialist*in für Agiles Arbeiten (ca. 10 % »echtes« Coaching)
- Verantwortung für Veränderung → oft geteilt
- Oft expliziter Einbezug Historie
- Oft Team-, Abteilungs-, Unternehmenskontext

Humanistisches Menschenbild
Selbstorga bzw. intelligente, autonome Teams (Danke @gerritbeine)
prozessorientiertes/iteratives Vorgehen



WAS BEDEUTET DAS FÜR AGILE COACHES?

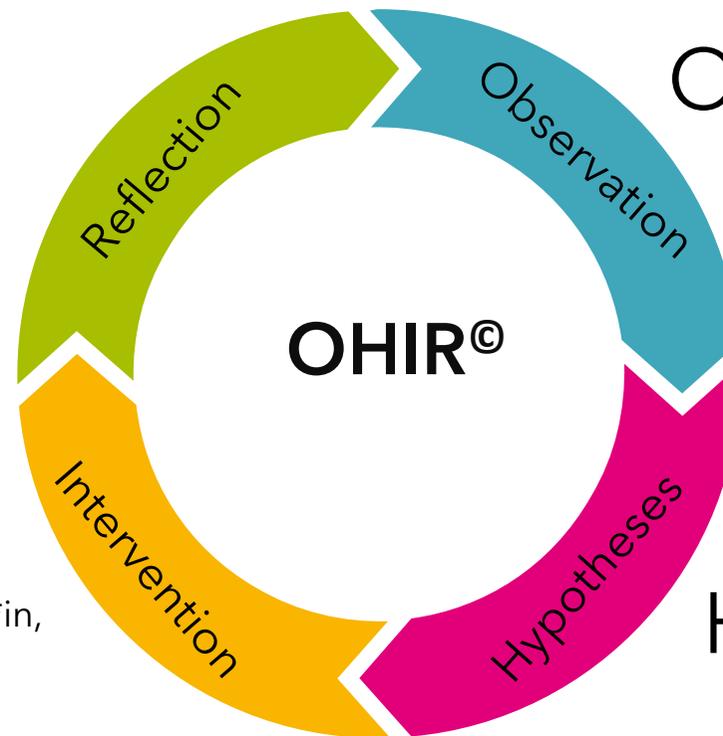
ITERATIVES AGILE COACHING MIT DEM »OHIR[©]«-ZYKLUS

R

- Waren Hypothese(n) und Intervention(en) nützlich?
- Was genau war nützlich, was (noch) nicht?
- Welche Info brauchen wir, um andere Hypothesen zu bilden?
- (Zwischen-)Evaluation
- Reflexive Dialoge mit Trainierten



- Bedarfsorientiert
- Rollenflexibel: Trainer*in, Coach, Expert*in, Mentor*in, Supervisor*in, Vortuner*in, ...



O

- Beobachtung ≠ Interpretation
- Beschreibbare »objektive« Aspekte
- Interviews & CIT
- Wer, was, wie, mit wem, ...

H

- Unterschiedliche systemische Hypothesen aus unterschiedlichen Perspektiven
- Anschlussfähigkeit & Nützlichkeit

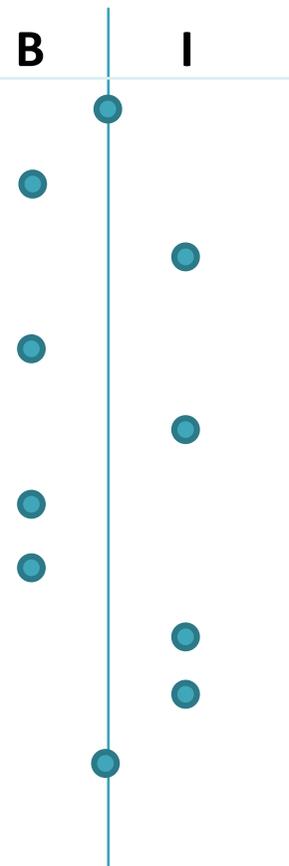
ITERATIVES AGILE COACHING MIT DEM »OHIR[©]«-ZYKLUS



- Beobachtung ≠ Interpretation
- Beschreibbare »objektive« Aspekte
- Interviews & CIT
- Wer, was, wie, mit wem, ...

BEOBACHTUNG ODER INTERPRETATION?

1. Anna bringt zu Beginn des Gesprächs den ersten Lösungsvorschlag ein.
2. Paul fordert schweigende Gruppenmitglieder wiederholt auf zu sprechen.
3. Stefan führt die Gruppe erfolgreich an.
4. Christiane erinnert in den letzten zehn Minuten immer wieder an die Zeitvorgabe.
5. Anna wirkt aus Mangel an innerer Ruhe unsicher.
6. Paul hat Christiane in der Cafeteria angesprochen.
 - a. Sie haben zusammen einen Kaffee getrunken.
 - b. und dabei hat Paul wild mit Christiane geflirtet.
7. Stefan kommt in Schwierigkeiten, als die Diskussion lebhafter wird.
8. Kein Argument bleibt unbeantwortet.



FALLBEISPIEL

- Ihr kommt als Coach neu in ein Team.
- Das Team arbeitet in der aktuellen Konstellation seit 6 Monaten zusammen.
- Das Team reißt konstant seine Sprints.
- 2 Sprints waren erfolgreich.
- Das Unternehmen arbeitet agil.

→ In Kleingruppen aufteilen je 6 Leute



ITERATIVES AGILE COACHING MIT DEM »OHIR[©]«-ZYKLUS

- Welche Beobachtungen habt ihr in dem Team gemacht?
 - Was genau ist passiert?
 - Wer war (nicht) beteiligt?
 - Wer hat was (nicht) gemacht?
 - Konkrete Äußerungen
 - Wann? / Historie
 - Konsequenzen?
- Über welche Wege seid ihr zu den »objektiven« Aspekten gekommen?



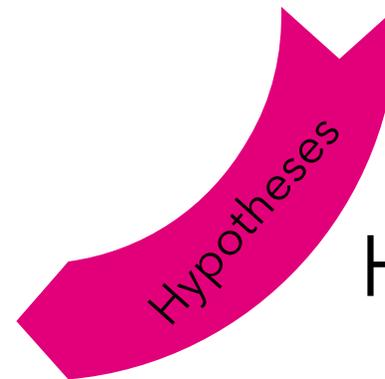
- Beobachtung ≠ Interpretation
- Beschreibbare »objektive« Aspekte
- Interviews & CIT
- Wer, was, wie, mit wem, ...

ITERATIVES AGILE COACHING MIT DEM »OHIR[©]«-ZYKLUS

- Teilt euch innerhalb der Gruppe erneut in 2er-Gruppen
- Findet eine Vielzahl an möglichen
 - Erklärungshypothesen
 - Gestaltungshypothesen
- Problem-, lösungs und/oder ressourcenfokussiert, Gegenpole
- Für das beobachtete System
- Für eure Interpretationen

Formulierungshilfen

- Möglicherweise...
- Ich könnte mir vorstellen...
- ... scheinen...



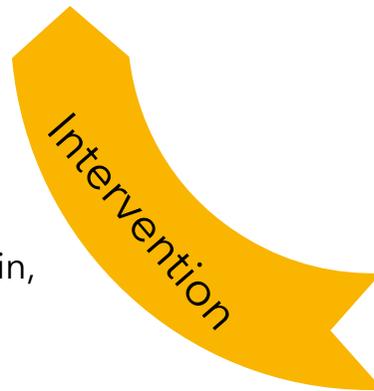
H

- Unterschiedliche systemische Hypothesen aus unterschiedlichen Perspektiven
- Anschlussfähigkeit & Nützlichkeit

ITERATIVES AGILE COACHING MIT DEM »OHIR[©]«-ZYKLUS



- Bedarfsorientiert
- Rollenflexibel: Trainer*in, Coach, Expert*in, Mentor*in, Supervisor*in, Vortuner*in, ...



- Was ist/sind eure Haupthypothesen?
- Überlegt euch konkrete Interventionen, die einen nützlichen (!) und bedarfsorientierten Umgang damit finden könntet
- In welcher/n Rolle(n) agiert der*die Agile Coach jeweils

ITERATIVES AGILE COACHING MIT DEM »OHIR[©]«-ZYKLUS

R

- Waren Hypothese(n) und Intervention(en) nützlich?
- Was genau war nützlich, was (noch) nicht?
- Welche Info brauchen wir, um andere Hypothesen zu bilden?
- (Zwischen-)Evaluation
- Reflexive Dialoge mit Trainierten



- Wie könntet ihr überprüfen, ob eure Hypothesen & Interventionen nützlich waren?

IMPRESSIONEN





KURZER ZOOM IN DIE ARBEITSGRUPPEN:

- HAUPTHYPOTHESE
- INTERVENTIONEN
 - REFLEXION
- META: EURE WICHTIGSTE ERKENNTNIS?



Lieben Dank ☺

www.99facetsofagile.de kristina@99facetsofagile.de [@99_FOA](https://www.instagram.com/99_FOA)