

New Work

Programm 2022/2023

# Agile Leadership Training

**me**  
**&**  
**company**

## Übersicht

# Agile Führungskräfte schaffen das Umfeld, in dem Teams brillieren

Das Agile Leadership Training macht erlebbar, wie man in einem schnell wandelnden Umfeld erfolgreich Teams führt. Wie sieht Führung in einer agilen Organisation aus? In welchen Rollen agieren Führungskräfte in Zukunft? Ziel des Trainings ist es, praxisnah die wichtigsten Aspekte zu vermitteln, Missverständnisse auszuräumen und konkretes Handwerkszeug mitzugeben, um als „Servant Leader“ in neue Formen der Zusammenarbeit zu starten.



12 themenbezogene Module zu den relevanten Aspekten agiler Führungsarbeit



Viele Impulse und konkrete Beispiele zum Ausprobieren im Führungsalltag



Kleine Gruppen (max. 10 Personen) für effektives Lernen und Austausch



Kompakte 3-Stunden-Module für Lernen auch bei vollem Terminkalender



Begleitendes 1-zu-1-Coaching als Option gegen Aufpreis möglich

Agile Leadership Training

# Module und Trainings- inhalte im Detail



## Trainingsaufbau

# 12 Module mit allen wichtigen Aspekten zur agilen Führungsarbeit

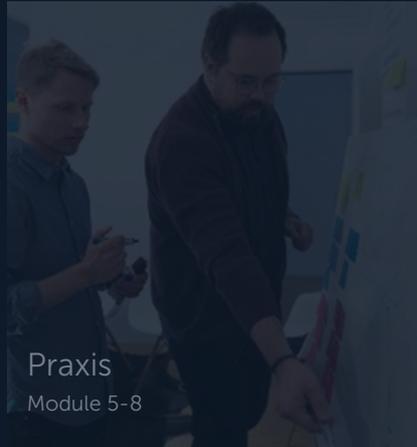
Das Agile Leadership Training findet über 12 Module zu jeweils 3 Stunden, vierzehntägig statt. Es beinhaltet pro Modul mindestens einen theoretischen Impuls, der mit einer Übung verknüpft wird, ein Fallbeispiel sowie Zeit zur gemeinsamen Reflexion. Alle 8 Wochen (nach je 4 Modulen) findet ein zusätzliches, 1 ½-stündiges Austauschformat (Lean Coffee) statt.



Module 1 - 4

# Agile Haltung, Führungsrollen und Organisation

In den ersten vier Modulen gilt es, die Grundlagen für eine neue Führungsrolle zu schaffen. Wir starten mit einer Auffrischung zu Agilität, betrachten Mindset und neue Führungsrolle bevor wir in konkrete Aufgaben aus dem Führungsalltag kommen.

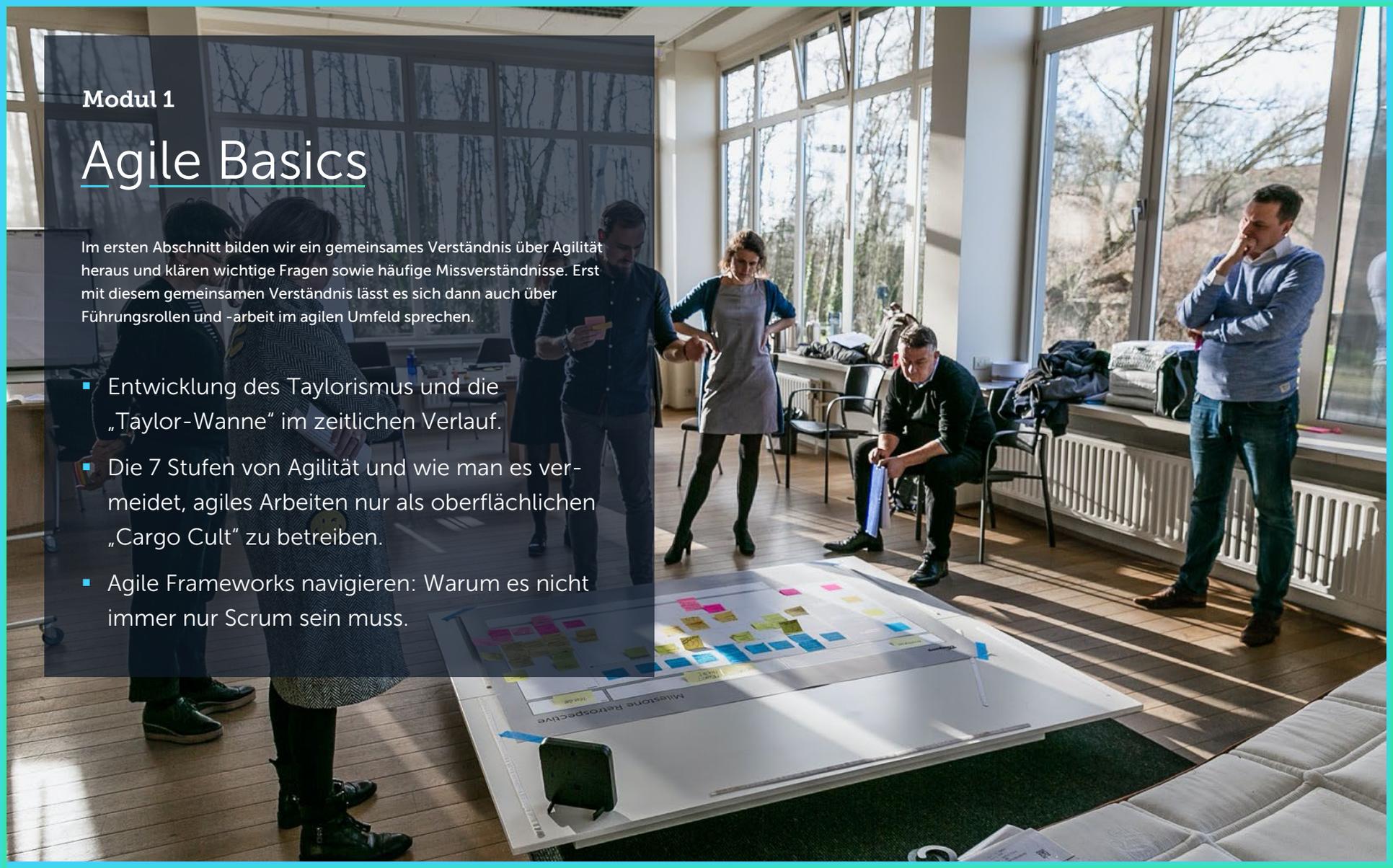


## Modul 1

# Agile Basics

Im ersten Abschnitt bilden wir ein gemeinsames Verständnis über Agilität heraus und klären wichtige Fragen sowie häufige Missverständnisse. Erst mit diesem gemeinsamen Verständnis lässt es sich dann auch über Führungsrollen und -arbeit im agilen Umfeld sprechen.

- Entwicklung des Taylorismus und die „Taylor-Wanne“ im zeitlichen Verlauf.
- Die 7 Stufen von Agilität und wie man es vermeidet, agiles Arbeiten nur als oberflächlichen „Cargo Cult“ zu betreiben.
- Agile Frameworks navigieren: Warum es nicht immer nur Scrum sein muss.



## Modul 2

# Agiles Mindset

Agile Methoden liefern gerade in Führungsrollen ohne die richtige Haltung keinen Mehrwert. Im zweiten Modul dreht sich daher alles um des Thema Mindset. Wie gehe ich als Führungskraft mit guten Beispiel voran und helfe so anderen, eine neue Haltung zu entwickeln?

- Doing Agile vs. Being Agile: Wie man ein „Growth Mindset“ entwickelt und was Sprache über unsere Haltung verrät.
- Abgrenzung Theory X zu Theory Y: Welche Haltung steckt hinter den beiden Ansätzen?
- Purpose, Planet, People, Profit: Wie sinnstiftende Arbeit Teams langfristig motivierter und leistungsfähiger macht.



## Modul 3

# Agile Führungsrolle

Auch in agilen Organisationen braucht es Führungsrollen. Lernen Sie im dritten Modul alles über Führung im agilen Kontext, welche Fallstricke es gibt und wie Sie Ihre eigene Führungsrolle neu denken können.

- Die 5 Rollen agiler Führungskräfte und welche Führungsstile in Zukunft relevant sein werden
- Spannende Beispiele und Impulse zu alternativen Führungsperspektiven, von der Altenpflege bis zum Militär.
- Erarbeitung und Reflexion der eigenen Führungsrolle im agilen Kontext.

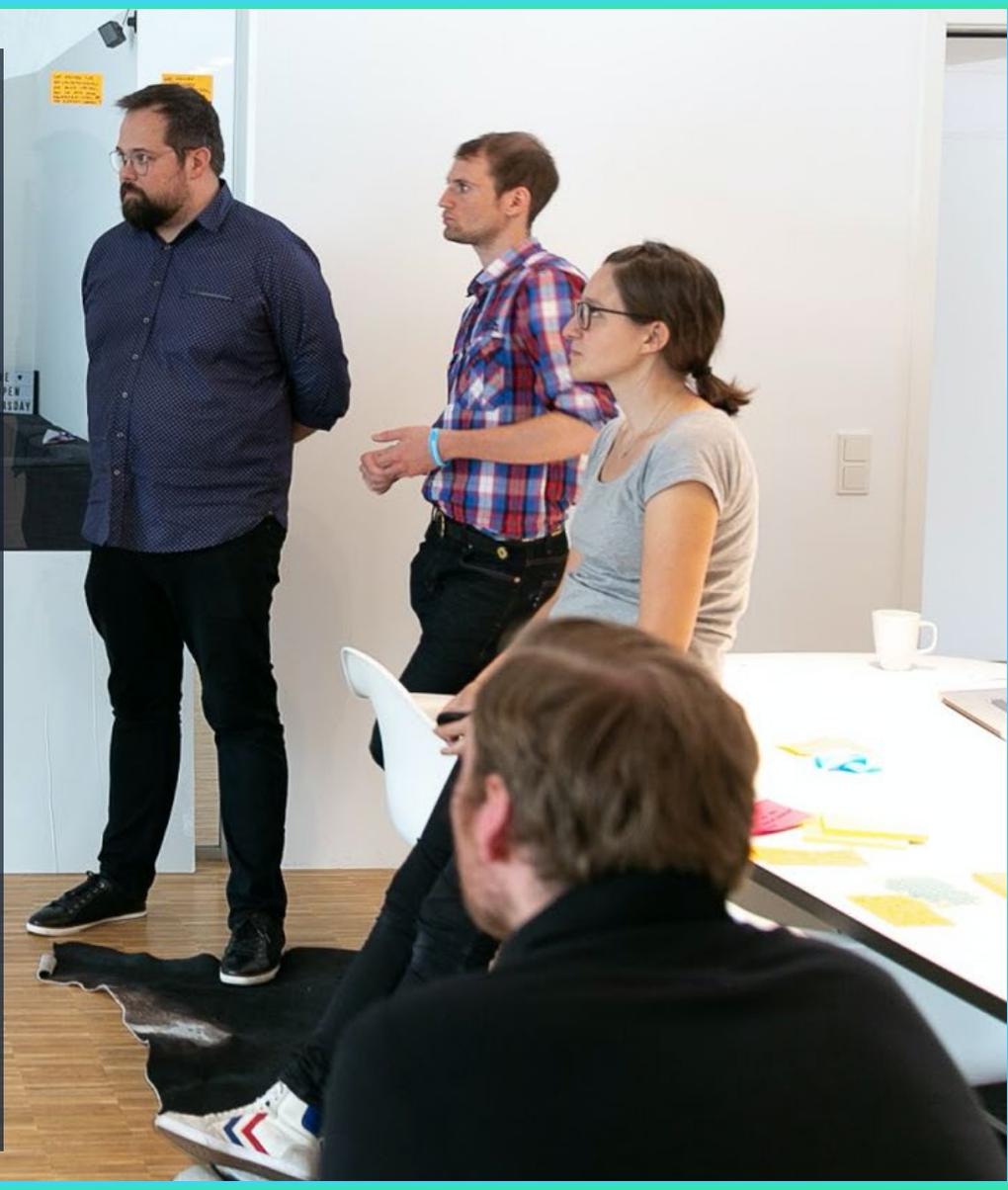


## Modul 4

# Zusammenarbeit organisieren

Nachdem es in den ersten drei Modulen noch verstärkt um das eigene Rollenbild als Führungskraft geht, beginnen wir ab dem vierten Modul mit der Arbeit in und für Teams. Lernen Sie die ersten Techniken mit denen Sie Zusammenarbeit in agilen Teams fördern und führen.

- Kollaboration in agilen Teams: Cross-funktionales Ideal vs. Core-Team-Ansätze
- Rollen vs. Positionen und wie man mit der Rollenmatrix ein gemeinsames Verständnis darüber entwickelt
- Was Projektleiter von Ownern unterscheidet und wie man Verantwortlichkeit definiert
- Team-übergreifende Techniken wie Double Linking und Portfolio Flight Levels



Module 5 - 8

# Selbstführung, Delegation und Zusammenarbeit

Im zweiten Drittel des Trainings werden praxisnahe Techniken und Vorgehensweisen vermittelt. Sie lernen mit typischen Führungssituationen wie Fokus, Entscheidungsfindung oder Feedback, im agilen Kontext umzugehen, damit Ihre Teams schrittweise Verantwortung übernehmen können und nach einiger Zeit selbstorganisiert agieren.



## Modul 5

# Zusammenarbeit starten

Die Startphase jedes neuen Teams oder auch Projektes ist die kritischste. Im fünften Modul setzen wir daher einen Schwerpunkt darauf, wie man neue Teams gründet, die richtigen Rahmenbedingungen dafür setzt und erste Kollaboration fördert.

- Team-Entwicklung nach Tuckman und was als Führungskraft hierbei zu beachten ist.
- Wie man mit einem Team Manifest und der RACI-Matrix Klarheit schafft und Verantwortung fördert.
- Gemeinsames, iteratives Arbeiten z.B. im Pairing-Modus oder durch regelmäßige Whiteboard-Kollaboration.



## Modul 6

# Freiheit und Selbstführung

Es ist ein Missverständnis, dass Selbstführung bedeutet, jeder macht wonach ihm gerade ist. Erfahren Sie im sechsten Modul, wie Sie als Führungskraft den richtigen Rahmen schaffen, klare Ziele setzen und Teams trotzdem den notwendigen Freiraum geben, um motiviert und leistungsfähig zu bleiben.

- Rahmen geben: Ziele setzen mit dem Lean Strategy Board.
- Priorisierungstechniken mit Backlog-Systemen und dem magischen Dreieck.
- Von „Wie“ zu „Warum“ und von „Push“ zu „Pull“: Anforderungen ohne Micro-Management.
- Mit Entscheidungstechniken wie dem Delegation Poker sukzessive Verantwortung an Teams übergeben.



## Modul 7

# Entscheidungen treffen

Der Engpass sitzt immer am Kopf der Unternehmung. Daher fördern agile Organisationen es verstärkt, Entscheidungen in Teams zu geben, um handlungs- und reaktionsfähig zu sein. Wir vermitteln im siebten Modul, wie Sie dieses Vorgehen als Führungskraft erfolgreich gestalten.

- **Transparenzkriterien:** Was brauchen Teams überhaupt um entscheidungsfähig zu werden?
- **Autonomie und gemeinsames Verständnis** als Führungskraft fördern.
- **Praktische Entscheidungshilfen und -techniken** wie z.B. die Fokus Matrix, Forced Ranking oder systemisches Konsensieren.



## Modul 8

# Feedback geben und annehmen

Führung als Coaching zu begreifen ist eine der Kernaufgaben im agilen Umfeld. Hierbei gilt es vor allem, ein sicheres Umfeld für Teams zu schaffen, in dem Kritik und Feedback authentisch geäußert und angenommen werden. Wie man das angeht verraten wir im achten Modul.

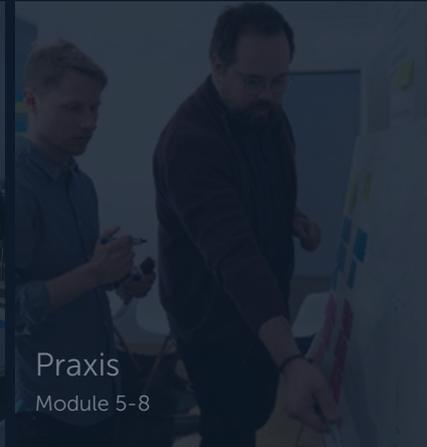
- Psychologische Sicherheit und Raum für den offenen Austausch, auch über schwierige Themen schaffen.
- Wie man durch klare Prinzipien wertvolles Feedback gibt und auch erhält.
- Lob und Anerkennung aber auch Kritik durch radikale Aufrichtigkeit praktizieren.



Module 9 - 12

# Kultur, Performance Management und Konfliktlösung

Die letzten vier Module drehen sich um die Vertiefung des bereits Gelernten und heben vor allem die kulturellen Aspekte der Führungsarbeit hervor. Wir zeigen, wie man das Selbstvertrauen von Teams steigern und zugleich die Sicherheit für andere Führungskräfte herstellen kann.



## Modul 9

# Konflikte lösen

In keinem Team läuft immer alles glatt. Wo man früher über Autorität und per Anweisung durchgegriffen hat, gilt es im agilen Umfeld, schwierige Situation partizipativ zu lösen. Wir vermitteln im neunten Modul, wie man als Führungskraft diese Rolle richtig einnehmen kann.

- Konflikttypen: Warum wir vermeintlich streiten und was oft dahinter steckt.
- Rollen in Konflikten besser verstehen: Betroffene, Beteiligte, Entscheider.
- Coaching-Frameworks wie das GROW-Modell oder die kollegiale Fallberatung.
- Wertschätzende Kommunikation selbst praktizieren und fördern.



## Modul 10

# Leistung steigern

Performance ohne Hierarchie, geht das? 40 Jahre Verhaltensforschung zeigen: Teams sind am leistungsfähigsten, wenn sie den höheren Sinn in ihrer Arbeit sehen und Raum bekommen, mit den Aufgaben zu wachsen. In Modul 10 zeigen wir, was Sie mit agiler Führung dafür tun können.

- Die wirklichen Gründe für schlechte Leistungen in Teams: Fehlende Vision, Multitasking, unklare Rollen oder ungelöste Konflikte.
- Leistungsfähigkeit und Anspannung, sowie Verhaltenslehre nach B.J. Fogg.
- Sinnvolles messen: Agile Metriken und Agiles Performance Management.
- Mit Health Checks über die Perspektive des Teams unsichtbare Leistungsbarrieren finden.

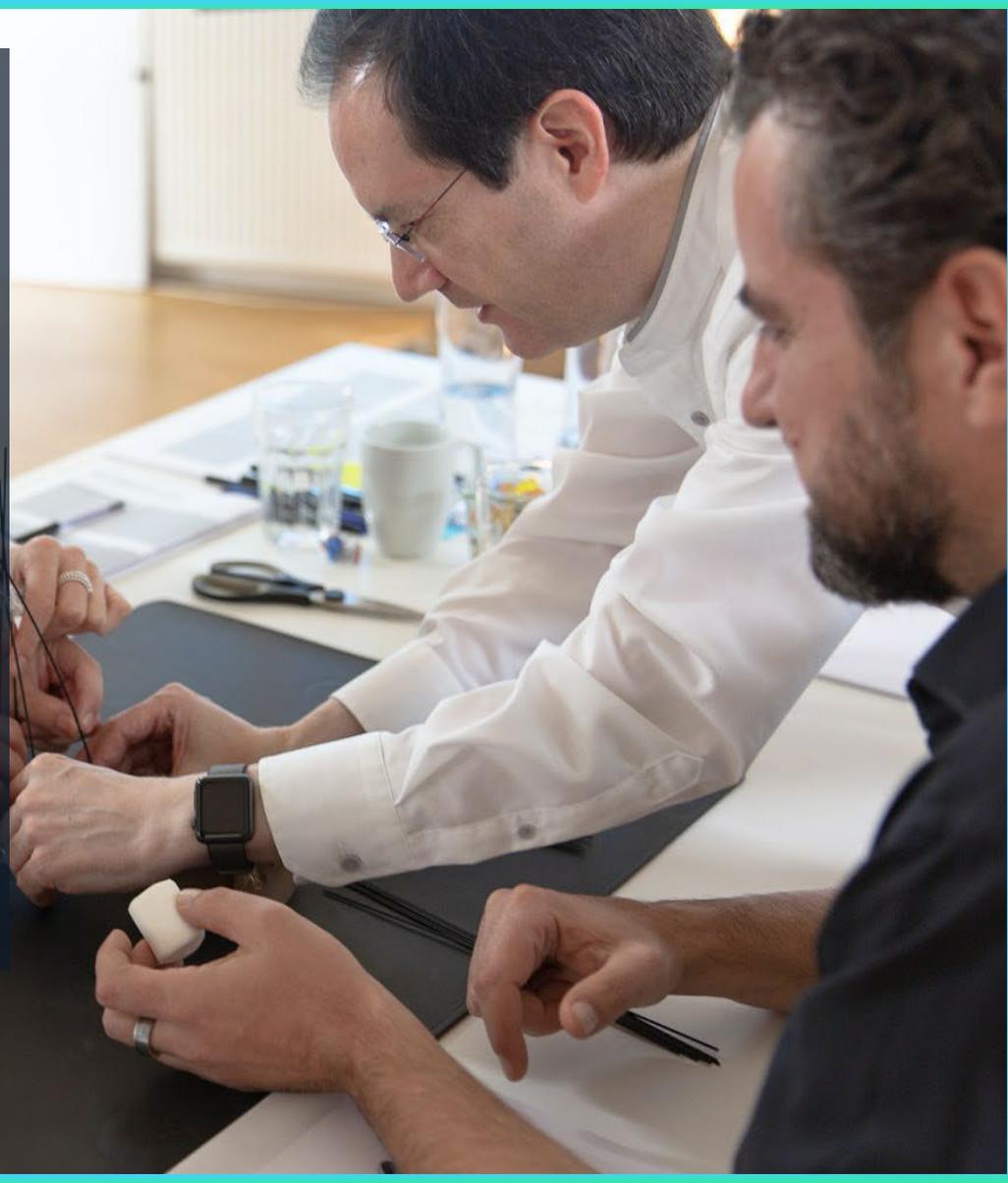


## Modul 11

# Teamkultur stärken

Kultur wird als entscheidendes Erfolgskriterium für Teams angesehen. Gleichzeitig fällt es uns als Führungskraft schwer, Kultur wirklich zu beschreiben oder gar kulturelle Veränderungen anzustoßen. Wir zeigen im vorletzten Modul, wie Sie hier die richtigen Impulse setzen.

- Das Eisberg-Modell: Woran man Teamkultur wirklich erkennt und wie man lernt, offen über Verhalten und Emotionen zu sprechen.
- Toxische Kulturelemente wie Sarkasmus oder impulsives Verhalten verstehen und bekämpfen.
- Mit Culture Mapping die eigene Team- oder Unternehmenskultur sichtbar machen, um erste Veränderungen anzustoßen.

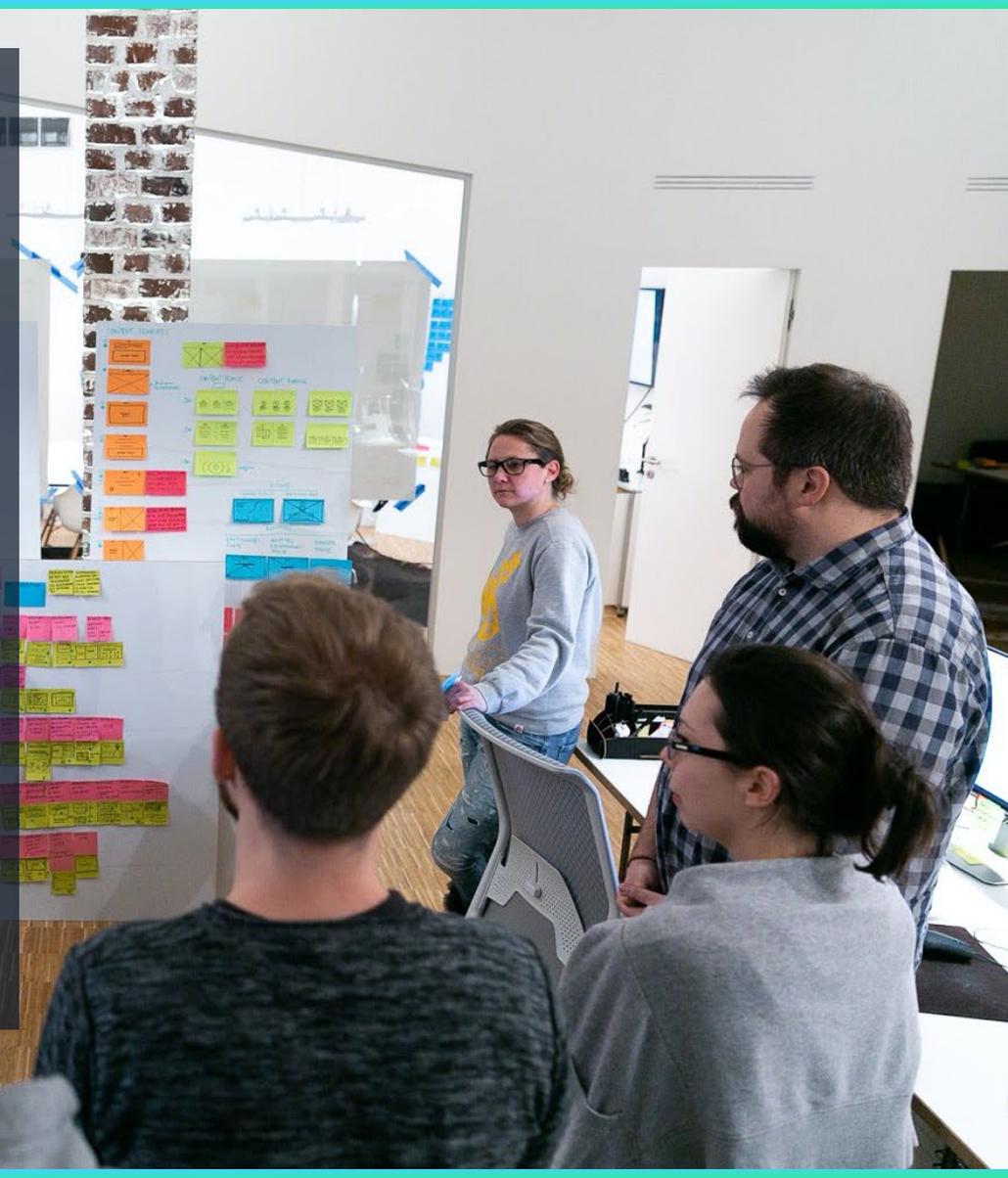


## Modul 12

# Sicherheit, Vertrauen und Transparenz

Veränderungen an einer Gesamtorganisation gelingen nur, wenn wir bei den Werten beginnen. Im letzten Modul verbinden wir das zuvor gelernte mit dem Blick auf das „große Ganze“ und zeigen, wie erfolgreich agile Unternehmen sind, die auf radikale Offenheit und Vertrauen setzen.

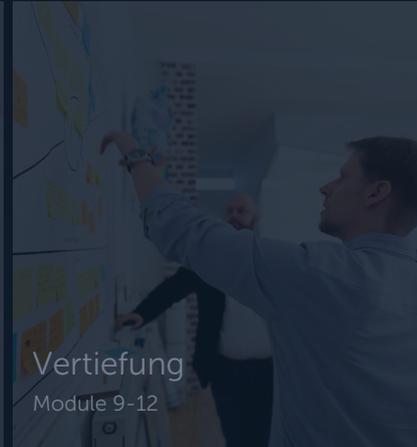
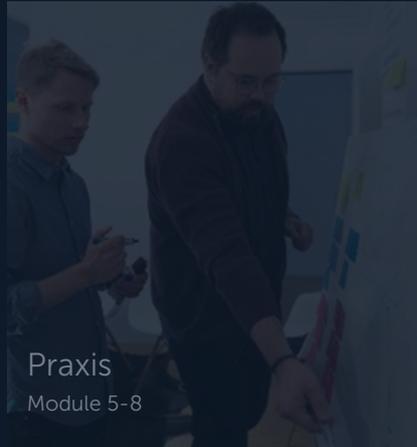
- Innovationskultur durch psychologische Sicherheit auf Organisationsebene fördern.
- Eine anpassungsfähige Organisation werden, z.B. durch Peer-Management, transparente Zahlen oder offene Gehaltssysteme.
- Versteckte Agenden durch radikale Offenheit aufdecken und auflösen.



Lean Coffee

# Gemeinsam Erlerntes ausprobieren und Erkenntnisse teilen

Kein Training allein kann die praktische Erfahrung mit realen Szenarien im Arbeitsalltag ersetzen. Wir ermutigen Sie daher, das Erlernte früh auszuprobieren und sich mit den Coaches und anderen Teilnehmern darüber regelmäßig auszutauschen, um einen optimalen Lernerfolg zu erzielen. Hierfür nutzen wir das Lean-Coffee-Format.



Lean Coffee

# Reflexion und Austausch

Lean Coffee ist ein moderiertes Besprechungsformat, bei dem die Teilnehmer zu Beginn selbst die Agenda nach eigenem Bedarf festlegen. Hierdurch können wir spontan und flexibel auf die individuellen Bedürfnisse der Anwesenden eingehen.

- Gemeinsame Festlegung der Schwerpunktthemen zu Beginn.
- Erfahrungsaustausch über die aktive Anwendung der erlernten Techniken.
- Moderation und Begleitung durch einen Agile Coach von Me & Company.
- Strukturierter Ablauf im „Lean Coffee“-Format: Die Gruppe entscheidet selbst, welchem Thema wie viel Zeit gewidmet wird.



Agile Leadership Training

# Termine, Preise und Kontakt

A group of people are seated around a long table in a meeting room. The table is covered with numerous colorful sticky notes (pink, yellow, blue) and some papers. In the background, a whiteboard is visible. The scene is dimly lit, with a dark blue overlay on the image.

## Übersicht

# Offenes Training in unserer Akademie oder individuelle Inhouse-Veranstaltung

Für das Agile Leadership Training bieten wir zwei Wege der Durchführung an. Sie können sich entweder für das offene Angebot in unserer Akademie anmelden, oder einen individuellen, unternehmensinternen Kurs für bis zu 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter buchen.



Das nächste offene Training unserer Akademie startet vrs. im Q4 2022.



Dieses Training findet ausschließlich virtuell per Zoom und MURAL statt.



Inhouse-Trainings je nach Trainer-Verfügbarkeit jederzeit möglich.



Durchführung virtuell oder vor Ort je nach pandemischer Lage und Bedarf.

Angebot

# Agile Leadership Training offen

Starten Sie mit diesem Training in Ihre neue Führungsrolle, gewinnen Sie mehr Sicherheit im Agilen Umfeld und schaffen Sie ein Umfeld für Teams, in dem es aufblühen und jeden Tag besser werden kann.

- 12 Trainingsmodule und 3 Lean Coffee Sessions.
- Kleine Gruppen (max. 10 Personen) bieten Raum zur Reflexion individueller Herausforderungen.
- Zugang zu digitalem Arbeitsbereich in MURAL, Dokumentation der Arbeitsergebnisse und Folien-Set nach jedem Modul als PDF.
- Moderation der Module in deutscher Sprache.

EUR 2.400,-  
pro Teilnehmer zzgl. MwSt.

Jetzt Kontakt aufnehmen:  
[trainings@me-company.de](mailto:trainings@me-company.de)



Angebot

# Agile Leadership Training Inhouse

Geben Sie Führungskräften den richtigen Rahmen, um Ihre Rolle im agilen Umfeld zu finden und in diese mit fundiertem Wissen hineinzuwachsen.

- Verteilung der Module über einen gewünschten Zeitraum für eine optimale Lernintensität.
- Kleine Gruppen (max. 10 Personen) bieten Raum zur Reflexion individueller Herausforderungen.
- Zugang zu digitalem Arbeitsbereich in MURAL, Dokumentation der Arbeitsergebnisse und Folien-Set nach jedem Modul als PDF.
- Moderation der Module, je nach Bedarf, in deutscher oder englischer Sprache.

EUR 9.500,-  
für bis zu 10 TN zzgl. MwSt.

Jetzt Kontakt aufnehmen:  
[trainings@me-company.de](mailto:trainings@me-company.de)



Option

# 1-zu-1-Coaching Begleitung

Manchmal gibt es mehr zu tun als es der begrenzte zeitliche Rahmen eines Trainings zulässt. Wir bieten daher für alle Teilnehmer unserer Trainings (sowohl offen als auch Inhouse) die Option, in Coaching-Sessions an individuellen Führungsherausforderungen zu arbeiten.

- 1,5 Stunden fokussiertes Coaching zu Agile Leadership durch einen erfahrenen Trainer.
- Fokus auf Ihre individuellen Themen und Hilfe bei der Adaption der Trainingsinhalte.
- Begleitung sowohl zwischen den Modulen als auch im Nachgang des gesamten Trainings.
- In deutscher und englischer Sprache möglich.

EUR 450,-  
pro Sitzung (1,5 Stunden) zzgl. MwSt.

Jetzt Kontakt aufnehmen:  
[trainings@me-company.de](mailto:trainings@me-company.de)



Wir freuen uns Sie  
kennenzulernen.



Nils Tißen

[n.tissen@me-company.de](mailto:n.tissen@me-company.de)

+49 (0)211 / 54 210 210

Wir freuen uns Sie  
kennenzulernen.



Vanessa Bern

[v.bern@me-company.de](mailto:v.bern@me-company.de)

+49 (0)211 / 54 210 212

Mit  für Sie erstellt.

# Vielen Dank.

Me & Company GmbH • Merowingerstraße 61 • 40225 Düsseldorf  
0211 54 210 20 • [info@me-company.de](mailto:info@me-company.de)