



lich willkommen zu unserem 9.
3.0 agilen Netzwerk Treffen Allgäu



„Moderne Methoden für die VUKA-Welt –
Wie Du mit agilen Methoden Stabilität schaffst.“

„Die meisten Probleme
entstehen bei ihrer Lösung.“



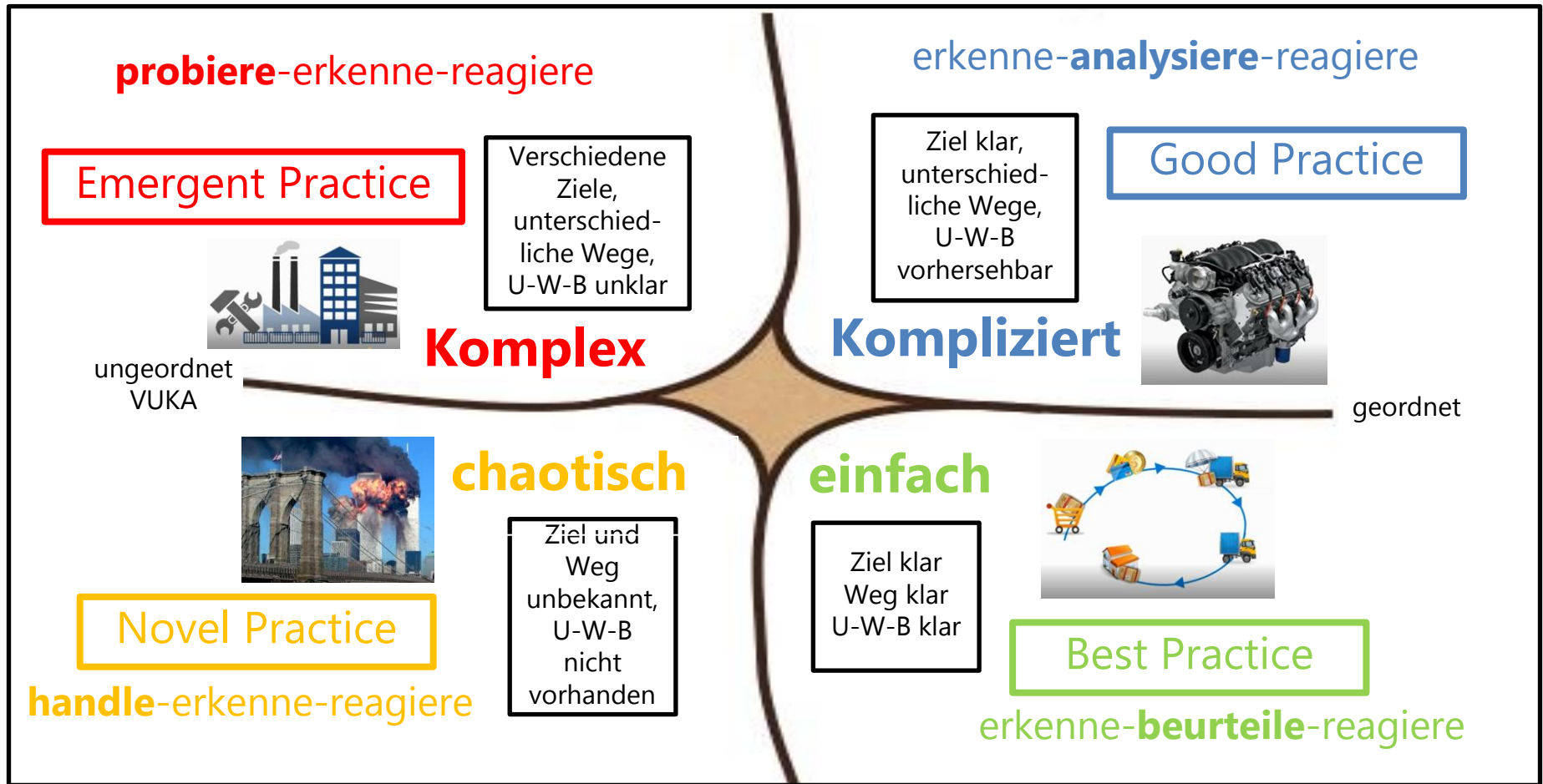
Leonardo da Vinci

Unser Programm

1. Spielerischer Einstieg in die VUKA-Welt durch Übungen mit AHA-Effekt
2. Deine persönlichen Herausforderungen strukturieren
3. Mit kollegialem Sparring im Teilnehmer-Team konkretisieren und im Cynefin-Framework verorten
4. Motivlagen dekodieren mittels Methode „Moving Motivators“ (People Empowerment)
5. Lösungsmuster spielerisch erarbeiten mittels Methode „Delegation Poker“ (Förderung Selbstorganisation)
6. Konkretes Ergebnis mit nach Hause nehmen



Das Cynefin-Framework (Dave Snowden, cynefin = walisisch: Lebensraum, Platz)



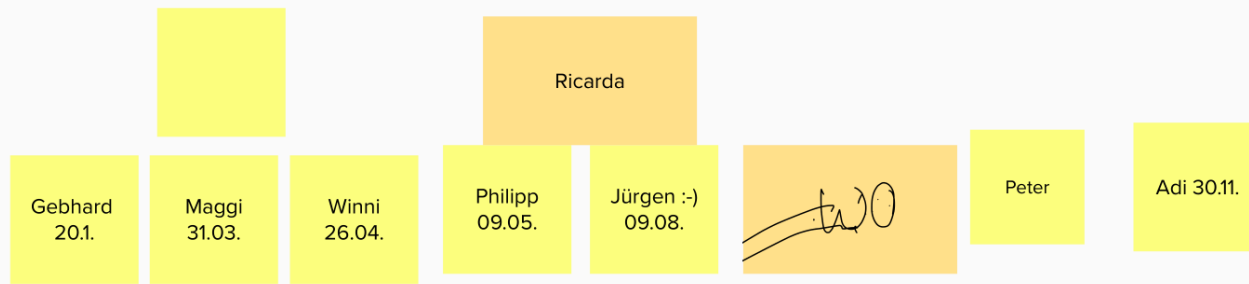
(U-W-B: Ursache-Wirkungs-Beziehung)

VUKA erleben

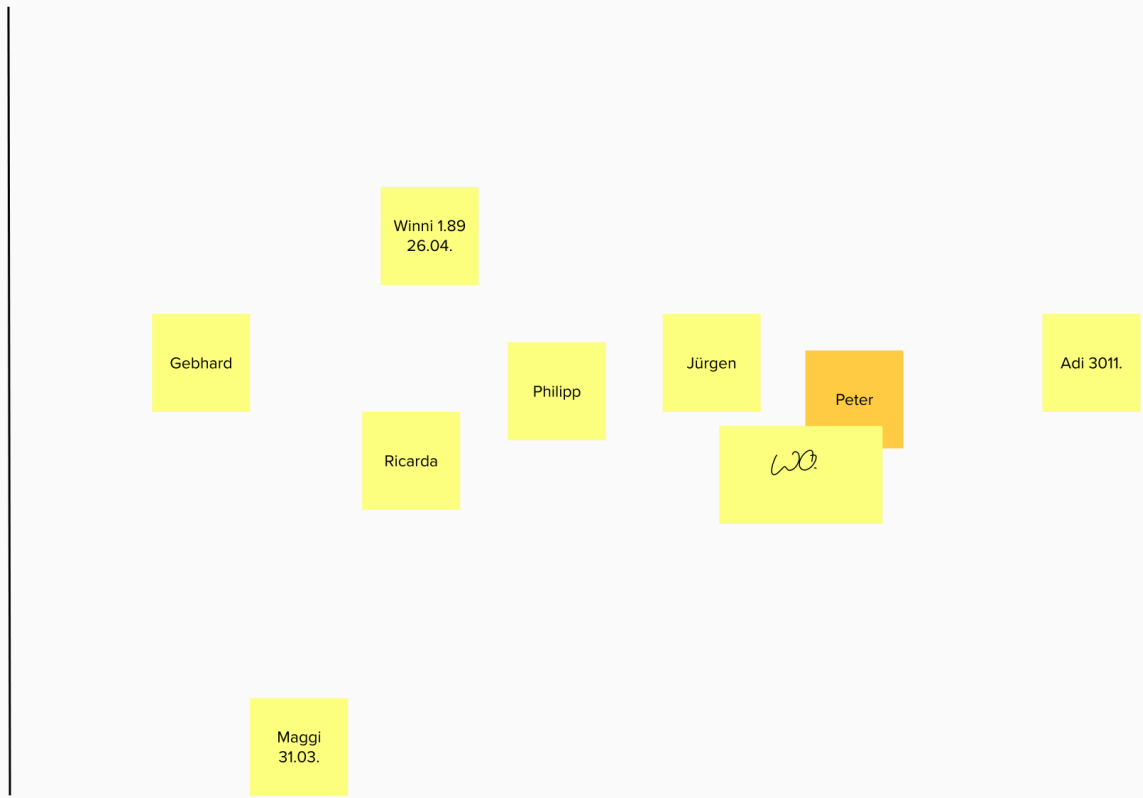


Mural: VUKA spielerisch erleben mit dem virtuellen Mollaborations-Tool

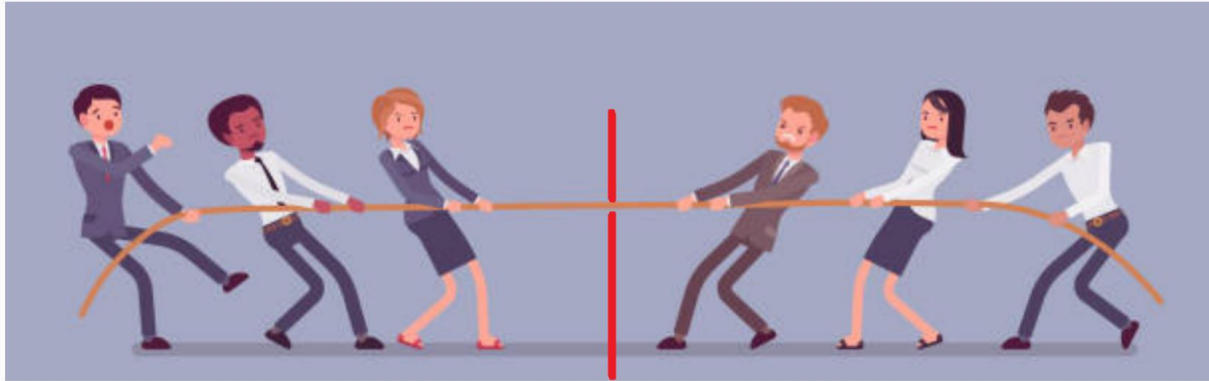
Spiel 1: Ordnet Euch nach Geburtstag (Monat & Tag)



Spiel 2: Ordnet Euch nach Geburtstag und Körpergröße



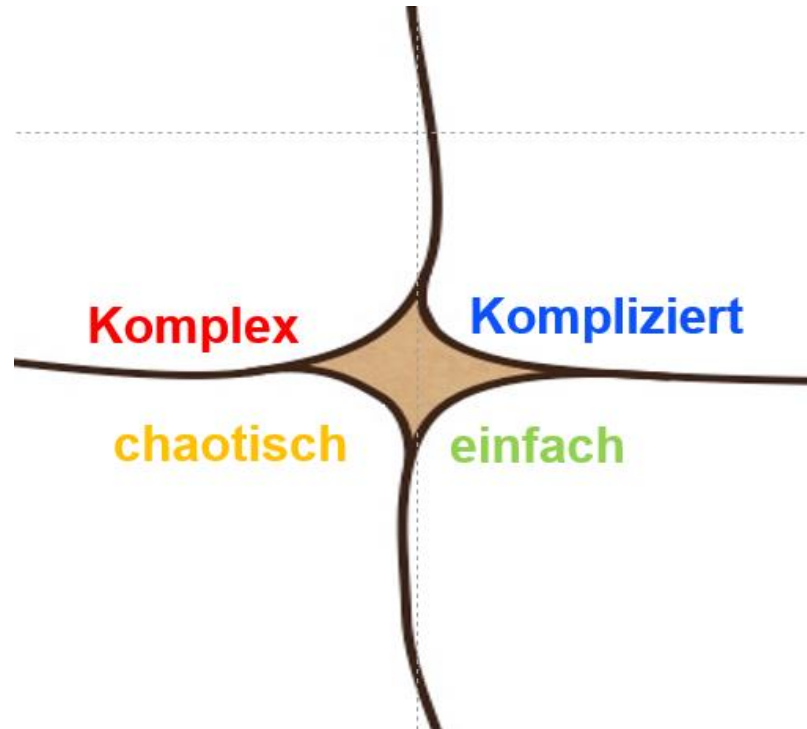
Spiel 3: Tauziehen



Auflistung aller Aufgaben,
Projekte, To Dos

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Zuordnen zu den vier Kategorien
incl. Häufigkeitsverteilung



3. Mit kollegialem Sparring im Teilnehmer- Team konkretisieren und im Cynefin-Framework verorten



PAUSE






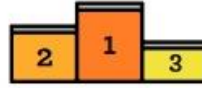



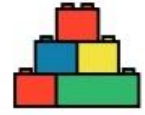




Komplexe Entscheidungssituationen systematisieren – Tools für komplexe Probleme

- Sinnstiftende und motivationsbezogene Mitwirkung + Empowerment (z.B. „moving motivators“)
- Selbstorganisation und Befugnisse (z.B. „delegation poker“)
- Agiles Lernen (z.B. Experimente)
- Interaktive Diskussionen (z.B. Workshops)
- Rahmen schaffen (z.B. einfache Prinzipien)
- Multi-Perspektivität herstellen (z.B. bereichsübergreifende Teams)...
- ...

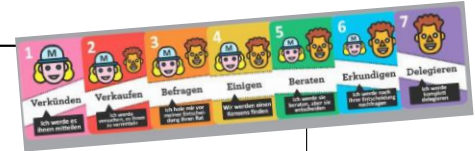


4. Motivlagen dekodieren mittels Methode „Moving Motivators“ (People Empowerment)

	ANERKENNUNG	WISSBEGIERDE
	 <p>Die Menschen um mich herum schätzen was ich tue und wer ich bin</p>	 <p>Ich möchte viele Dinge untersuchen, lernen und ausprobieren</p>
FREIHEIT	STATUS	SINNERFÜLLUNG
 <p>Bestmöglich meine Arbeit und Verantwortung los und unabhängig von anderen</p>	 <p>Mein Position ist gut und was den Menschen, die mit mir arbeiten zusammen</p>	 <p>Mein Lebenwettbewerb ergibt sich nicht in meiner Arbeit wieder</p>
EHRE	PERFEKTIONIERUNG	ORDNUNG
 <p>Mein persönliches Wissen spiegeln sich in meinem Arbeitsansehen wider und die anderen meinen Lobpreis</p>	 <p>Meine Arbeit fordert und fordert meine Kompetenzen, benötigt aber meine Fähigkeiten nicht</p>	 <p>Es gibt strukturierte Regeln und Verantwortungen für eine schnelle Durchlaufzeit</p>
EINFLUSS	VERBUNDENHEIT	
 <p>Es gibt genug Möglichkeiten für mich auf die Darstellung zu achten, was von mir heraus kommt</p>	 <p>Ich habe gute soziale Kontakte zu den Menschen in meinem Arbeitsumfeld</p>	

5. Lösungsmuster spielerisch erarbeiten mittels Methode „**Delegation Poker**“ (Förderung Selbstorganisation)





Die 7 Regeln der Delegation

1. **Tell / „Verkünden“**: Die Führungskraft trifft die Entscheidung und das Team wird informiert.
2. **Sell / „Verkaufen“**: Die Führungskraft entscheidet und überzeugt das Team von seiner Entscheidung mit Begründung.
3. **Consult / „Befragen“**: Die Führungskraft holt vor der Entscheidung den Rat des Teams ein.
4. **Agree / „Konsens“**: Die Führungskraft und das Team finden gemeinsam einen Konsens.
5. **Advice / „Beraten“**: Das Gleichgewicht verschiebt sich in die andere Richtung: Die Führungskraft berät das Team bei der Entscheidungsfindung. Während der Umsetzung erfolgen Zwischen-Feedbacks.
6. **Inquire / „Erkundigen“**: Das Team trifft die Entscheidung und handelt dementsprechend. Die Führungskraft wird am Schluss informiert, was unternommen wurde (Feedback am Schluss).
7. **Delegate / „Übergeben“**: Das Team trifft die Entscheidung völlig autonom und handelt danach ohne Feedback/Rücksprache.

Quellen:

Appelo (Delegationsschema)
 Gloger/Rösner (Selbstorganisation
 braucht Führung)

Merath (Erfolgreicher Unternehmer)
 Harnish (SCALING UP)

Ein Delegation Board ermöglicht den Führungskräften Delegation zu klären und sowohl für Management als auch für die Mitarbeiter Empowerment zu fördern.

	1	2	3	4	5	6	7
Urlaubstage							
Arbeitszeiten							
Toolauswahl							
Betriebsausflug							

6. Konkretes Ergebnis mit nach Hause nehmen

