



Agile Arbeitsweisen für Teams in Sozialwirtschaft und Verwaltung

Den aktuellen Herausforderungen mit Zusammenarbeit und Selbstorganisation begegnen

Dieses Angebot spricht eine wachsende Zahl von Menschen in Teams, Projekten oder Gremien an, die nicht zwangsläufig „agil“ werden wollen, aber wirksam(er) miteinander arbeiten möchten. Sie fragen sich, wie sie ihren steigenden Anforderungen durch eine besser gestaltete Art des Miteinanders gerecht werden können.

Agile Haltung, Methoden und Vereinbarungen fördern eine flexible, stärker selbstorganisierte Team- und Projektarbeit auf allen Ebenen der Organisation – zum Nutzen des Kunden, Klienten oder Users. Gleichzeitig wird Führung dadurch entlastet, indem Führungsverantwortung stärker dezentralisiert und verteilt wird.

Für: Management, Führungskräfte, Projektleitungen und Teams

In: Sozialwirtschaft, Öffentliche Verwaltung, Verbände, Kirche, Non-Profit-Organisationen,

Formate: Workshop, Teamentwicklung, Beratung, Training, Coaching, Moderation, „Workhacks“

Inhalte: Je nach Bedarf – vorherige Auftragsklärung per Telefon oder Video

Aufgaben in Projekten und Gremienarbeit sortieren, visualisieren und priorisieren mit **Kanban**

Entscheidungsformate und -stufen kennenlernen, um gemeinsam mit dem Team ein „**Delegation Board**“ auszuhandeln

Eine **Team-Canvas** entwickeln („unser Geschäftsmodell, unsere Regeln, unsere Werte, unser Wertbeitrag“)

Besprechungs- und Reflexionsformate für Teams, Projekte und Gremien mit agiler Methodik designen und moderieren

Nutzerzentriertes Denken einsetzen, um Wünsche und Anforderungen von „Usern“ (Kunden, Klienten, Bürger) zu klären

Teamdynamiken im Spannungsfeld von agiler Selbstorganisation und Führung verstehen und reflektieren

Aktuelle Herausforderungen:

Organisationen in Sozialwirtschaft, Öffentlicher Verwaltung und Wohlfahrtsverbänden bewegen sich inmitten zahlreicher Herausforderungen wie durch die Zunahme gesetzlicher Regelungen und Veränderungen durch den Treiber Digitalisierung (Stichwort e-Government).

Gleichzeitig steigt der Druck, als Amt, Abteilung oder Behörde flexibel zu agieren und bei Bedarf „rasch zu liefern“. Dies wird erschwert durch den Mangel an Nachwuchs- und Fachkräften. Parallel dazu bereitet sich die Generation der Babyboomer sukzessive auf ihren Ruhestand vor. Diese Generation, meist lange an Board und voller Erfahrungswissen, stellt vielerorts einen großen Teil von Führungskräften und Fachexpert/innen. Daraus ergeben sich unterschiedliche Herausforderungen für Führung und Teams. Hier einige Beispiele:

- Durch Personalmangel und –wechsel in Teams muss oft ein permanentes **Teambuilding** und eine nie abgeschlossene **Teamentwicklung** (z.B. Rollen, Arbeitsverteilung, Status im Team) erfolgen
- Die Frage, wo – hierarchisch betrachtet – und durch welche Formate **Entscheidungen** getroffen werden und wie **delegiert** wird, lässt sich nicht mehr alleine von der Führungskraft selbst steuern
- Das parallele Arbeiten in mehreren Projekten, Teams oder Arbeitsumgebungen setzt **Aufgabenklarheit** und **-transparenz**, deren **Priorisierung** sowie funktionierende **Schnittstellen** zu anderen voraus
- Was die Wirtschaft vormacht, das **Denken in Geschäftsmodellen**, vom **Nutzer** her, vom Kunden (und Klienten), ist inzwischen auch in Sozialwirtschaft und Öffentlicher Verwaltung angekommen
- **Aktuell**: Arbeiten im Home Office – verteilte Arbeit – **virtuelle Teams führen** – nützliche online Tools

Wer bin ich? **Karin Wurth - die agile Wanderführerin.**

Systemischer Coach, Certified Scrum Master, Organisationsentwicklerin, Moderatorin und Vorarlberger Wanderführerin aus Kempten (Allgäu)

Kontakt: coaching@karinwurth.de, www.karinwurth.de, Tel. 0176/20394448