

antidote

Diskursive Struktur-
und Strategieberatung

Metaplan Network Partner

Dirk Alvar Strohmann

Berufszertifikate

Urkunde

Dirk Alvar Strohmann

hat erfolgreich an folgendem Programm der Metaplan Akademie teilgenommen:

**Qualifizierungsprogramm 2019/2020
“Führen und Beraten im Diskurs”**

Er darf damit folgende Bezeichnung führen:

Metaplan Professional

Das Qualifizierungsprogramm „Führen und Beraten im Diskurs“ vermittelte zentrale Methodenkompetenz und organisationstheoretische Grundlagen für das effektive Führen, Gestalten und Beraten von Organisationen. Dabei wurden Tools und Konzepte in konkreten Praxisfällen systematisch erprobt und angewendet. Im Laufe der fünf Module und der Zusatzformate (insgesamt 21 Präsenztage) lernten die Teilnehmenden, Organisationen umfassend zu analysieren, komplexe Veränderungsprozesse zu gestalten, tragfähige Strategien zu entwickeln und die notwendigen Verständigungsprozesse zwischen Interessenparteien anzulegen. Dabei lag der Fokus auf dem Vordenken mikropolitischer Konsequenzen und Optionen, der Erarbeitung von organisationspezifischen Lösungen und dem Überwinden möglicher Umsetzungshürden.

Quickborn, 18. Januar 2020

Stefan Köhl

Prof. Dr. Stefan Köhl
Wissenschaftlicher Direktor

Thomas Schnelle

Dr. Thomas Schnelle
Geschäftsführer Metaplan



Inhalte des Qualifizierungsprogramms

1. Organisationen gestalten

Das Modul vermittelte ein organisationswissenschaftlich fundiertes Instrumentarium, um Organisationen zu analysieren und zu gestalten. Es umfasste eine Analyse der formalen Organisationsstrukturen und ergänzte diese um eine mikropolitische Analyse von Stakeholder-Interessen, Macht- und Vertrauensverhältnissen. Die Teilnehmenden erlernten, wie man in größeren Veränderungsprozessen Strukturen an veränderte Strategien anpassen kann, welche Prozesse dies befördert und welche Diskurse dazu nötig sind. Ebenso war Gegenstand wie man im Organisationsalltag wiederkehrenden Kooperations- oder Effizienzproblemen auf den Grund geht und deren Reibungsverluste in den Griff bekommt. Die systematische Anwendung der diskursiven Tools auf konkrete Fälle der Teilnehmenden zeigte, wie formale und informale Strukturen gestaltet werden können, um verlässliche Entscheidungsroutrinen zu schaffen, sinnvolle Kooperation zu stiften und das „Organisieren“ als wirkmächtigen Hebel des Managements zu nutzen.

2. Organisationskulturen beeinflussen

Das Modul vermittelte ein tiefes Verständnis von Organisationskulturen und deren Beeinflussbarkeit. Die Teilnehmenden lernten, dass informale organisationale Strukturen die Organisation prägen, jedoch nur über die Formalstrukturen beeinflusst werden können. Denn informale Strukturen entstehen im organisationalen Alltag durch das kontinuierliche Abweichen von den formalen Strukturen und Regeln. Immer dann, wenn sie einem Führungsvorhaben entgegenstehen, treten sie besonders auffällig zutage. Anders als über formale Strukturen kann man über sie aber nicht einfach entscheiden – sie sind „historisch gewachsen“ und entziehen sich einer direkten Kontrolle. Durch die systematische Anwendung dieses pragmatischen Organisationskultur-Verständnisses auf eigene Fälle lernten die Teilnehmenden, wie man informale Strukturen über Interaktionen gezielt explorieren und beeinflussen kann. Dabei spielte das kluge Anlegen von Interaktionen und Diskursen eine wichtige Rolle.

3. Strategien entwickeln

Das Modul vermittelte einen praxiserprobten Ansatz, wie man Strategiearbeit in komplexen Organisationen anlegt. Es umfasste ein systematisches Vorgehensmodell für die zentralen Phasen der Strategieentwicklung, -formulierung und -aktivierung. Teilnehmende lernten, Strategie als Gegenstand und Ergebnis eines mikropolitischen Aushandlungsprozesses zu begreifen, in denen interessensgetriebene Akteure miteinander um Entscheidungen ringen. Basierend auf dieser diskursiven Perspektive wurden etablierte Strategietools erläutert und konkrete Handreichungen geliefert zum effektiven Umgang damit. Durch Arbeit an eigenen Fällen lernten Teilnehmende, relevante Akteursinteressen einzubeziehen und Strategien durch diskursive Anwendung der Tools handlungsleitend zu entwickeln. Ebenso war Gegenstand, die resultierenden strategischen Stoßrichtungen in eine orientierende Strategy Map zu überführen und diese über strategisches Storytelling und Monitoring in der Organisation steuernd zu verankern. Abschließend wurden Verfahren vorgestellt für die Kaskadierung der Strategie und für deren verbindliche Umsetzung durch die benötigten Funktionen und Akteure.

4. Kunden verstehen

Schwerpunkt des Moduls war ein 3-Phasen Modell der diskursiven Marktexploration zur effektiven Einschätzung, wie Märkte reagieren werden und welche Strategien am Markt greifen. Das Modell liefert zuverlässige Aussagen darüber, wie sich Marktpartner (B2B) zukünftig verhalten, und hilft, daraus die richtigen Schlüsse für die Marktbearbeitung zu ziehen – sei es in Bezug auf Strategie, Produktion, Marketing oder Vertrieb. Die Teilnehmenden erlernten, Denkweisen von Marktakteuren außerhalb der Organisation zu erkunden und mit internen Akteursgruppen und vorhandenen Binnenperspektiven in den Diskurs zu bringen. Die systematische Anwendung des Modells auf konkrete Fälle der Teilnehmenden zeigte, wie eine Marktexploration und die internen Verständigungsprozesse anzulegen sind, damit daraus funktionierende Marktstrategien resultieren.

5. Projekte führen

Das Modul vermittelte eine wirkungsvolle Methodik, um Projekte aus organisationaler Perspektive zu analysieren und diskursiv voranzubringen. Dazu gehörten Unterscheidungskriterien für gängige Projekttypen und die Reflexion gängiger Projektmanagement-Ansätze. Die Teilnehmenden erlernten den Umgang mit erfolgskritischen Projekten, die auf die Organisation zurückwirken, weil sie z. B. Zuständigkeiten, Prioritäten oder Prozesse verändern. Der Fokus lag auf organisationsklugen Projektstrukturen und der Berücksichtigung von Interessen und Machtkonstellationen. Die systematische Anwendung des Modells auf konkrete Fälle der Teilnehmenden zeigte, wie die diskursive Perspektive die Handlungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Projektphasen erweitert und spezifische Orientierung gibt, welche Projektstrukturen, Verfahren oder Verständigungsprozesse geeignet sind, um komplexe Projektaufgaben zu meistern.

ZERTIFIKAT

Dirk Alvar Strohmann

hat erfolgreich an folgendem Programm der Metaplan-Akademie teilgenommen:

Metaplan-Moderationsausbildung

Er darf damit folgende Bezeichnung führen:

Metaplan-Moderator

Die „Metaplan-Moderationsausbildung“ vermittelt die zentralen Metaplan-Moderationstechniken zum Führen von stakeholderintensiven Gesprächen und Workshops. Im Verlauf der drei Trainings (sechs Präsenztage) haben die Teilnehmenden die Metaplan-Methoden zur Moderation und Führung von Diskursen erlernt. Die Teilnehmenden können nun mit der Metaplan-Moderationsmethode Gruppen beteiligen und einbinden und verfügen über Strategien zum Umgang mit schwierigen Moderationssituationen. Sie wissen, wie man Workshops und Gruppengespräche strukturiert vorbereitet und wie Workshops in einem Prozess von Kontrakt- und Sondierungsgesprächen eingebettet werden, um Ziele und Grenzen von Anliegen abzustecken. Weiterhin sind die Teilnehmenden in der Lage, mithilfe gut geführter Diskurse verfestigte Denkgebäude, Blockaden und Widerstände von Gruppen durch gründliche Vorüberlegung aufzubrechen und in den Griff zu bekommen.

Die Methoden und Konzepte wurden in konkreten Praxisfällen systematisch erprobt und angewendet.

Wir wünschen viel Erfolg bei zukünftigen Moderationen.

Quickborn, den 01.04.2019

Christoph Nahrholdt

Christoph Nahrholdt
Leiter Metaplan-Akademie



Inhalte der Metaplan-Moderationsausbildung

1. Moderation: Gespräche strukturiert leiten

In diesem Training erlernten die Teilnehmenden grundlegende didaktische und handwerkliche Fähigkeiten für die Moderation projektbezogener Gruppengespräche und Meetings. Sie wurden dazu mit den Grundprinzipien der Metaplan-Moderationsmethode vertraut gemacht und lernten Gruppen mit Hilfe der Metaplan-Moderationsmethode zu beteiligen und einzubinden. Dazu gehören auch Strategien für den Umgang mit schwierigen Moderationssituationen. Weitere Lektionen des Trainings beschäftigten sich damit,

wie Gespräche zielgerichtet vorbereitet und geführt werden, sodass tragfähige und umsetzbare Ergebnisse entstehen.

In Übungen konnten die Teilnehmenden das Visualisieren von Diskussionen an eigenen Fällen praktisch umsetzen, und in mehreren Moderationsübungen ihr Moderationsverhalten auf die Probe stellen und reflektieren. Außerdem entwickelten die Teilnehmenden bereits konkrete Gesprächspläne für ihre ersten Moderationen (Dramaturgien).

2. Workshop-Gestaltung: Interaktionen vorbereiten und gestalten

Das Training erweiterte die methodischen Kompetenzen der Teilnehmenden um weitere Elemente der Metaplan-Moderationsmethode, vor allem hinsichtlich der Ausgestaltung von größeren Workshops und Gesprächsprozessen. Das Augenmerk lag darauf, wie man Workshops und Gruppengespräche strukturiert vorbereitet. Dafür wurde vermittelt, wie Workshops in einem Prozess von Kontrakt- und Sondierungsgesprächen eingebettet werden, um Ziele und Grenzen von Anliegen abzustecken. So entsteht Klarheit über die Problemlage und die Teilnehmenden setzen sich bereits im

Vorfeld mit den anstehenden Themen auseinander. Auf diese Weise kann die Unterstützung aller Beteiligten herbeigeführt werden. In Übungen entwickelten und erprobten die Teilnehmenden an eigenen Fällen, wie man in Gesprächen mit Beteiligten das „Terrain“ sondiert und so alle Stakeholder-Perspektiven durchdenkt. Auf dieser Basis kombinierten die Teilnehmenden, verschiedene Interaktionstechniken für ihren Gesprächsplan. Entsprechend lernten die Teilnehmenden, wie man Workshops strukturiert und Arbeitsphasen in Kleingruppen und Plenum praktisch umsetzt.

3. Diskursführung: Denkgebäude öffnen und Auffassungen verändern

In diesem Training lernten die Teilnehmenden die Metaplan-Diskursführung kennen und erweiterten ihre Moderationskompetenz. Ihnen wurde vermittelt, wie man feste Denkgebäude, Blockaden und Widerstände von Gruppen durch gründliche Vorüberlegung aufricht und in den Griff bekommt. Sie lernten daraus abzuleiten, welche inhaltlichen Ziele sie sich für die Moderation setzen sollten, und wie sie die Gruppe auf eine gemeinsame Richtung ausrichten können. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Aufbereitung von

relevanten Inhalten durch visuelle Argumentation. Die Teilnehmenden lernten so den Fokus auf den Kern des Diskurses zu lenken und diesen verständlich und besprechbar zu machen.

In Übungen erlernten die Teilnehmenden an eigenen Fällen, auf Denkgebäude praktisch einzuwirken, Hypothese zu den jeweiligen Stakeholder-Logiken zu bilden und zu definieren wo Debatten einführen sollen. Außerdem erprobten sie dabei, wie sie Standpunkte visualisieren und in Diskussionen konstruktiv intervenieren können.

ZERTIFIKAT

Dirk Alvar Strohmann

hat erfolgreich an folgendem Managementseminar teilgenommen:

Laterales Führen: Führen ohne Weisungsmacht

27.-28. November 2018, Offenbach

In diesem Managementseminar erlernten die Teilnehmenden das Metaplan-Konzept des „Lateralen Führens“. Dieses Konzept beinhaltet Strategien für die Durchsetzung von Entscheidungen bei Personen, über die man keine Weisungsbefugnis hat, auf die man aber wiederholt in Kooperationsbeziehungen angewiesen ist. Dafür wurden den Teilnehmenden Analysetools und Instrumente für Verständigungsprozesse, das Austarieren von Machtmöglichkeiten und einen sensiblen Aufbau von Vertrauen vermittelt.

In Übungen wurde zu jedem Handlungsfeld (Verständigung, Macht, Vertrauen) an konkreten Arbeitsaufgaben der Teilnehmenden gearbeitet. An diesen Beispielen wurden die jeweiligen Instrumente des lateralen Führens ausprobiert und angewandt.

Wir wünschen viel Erfolg für zukünftige Projekte.

Quickborn, 28. November 2018

Christoph Nahrholdt

Christoph Nahrholdt
Leiter Metaplan Akademie



Im Einzelnen wurden in diesem Managementseminar vorgestellt und eingeübt:

1. Theoretischer Hintergrund und Methodik des lateralen Führens

- Organisationen als Handlungsfeld für laterales Führen verstehen.
- Player als Akteure in der Organisation begreifen, die im Licht ihrer konkreten Funktion zu verstehen sind.
- Lokale Rationalitäten erkennen und professionelle Logiken analysieren, um über Verständigungsprozesse besser auf sie einwirken zu können.
- Kontingentes Vorgehen als Methodik begreifen

2. Handlungsfelder des lateralen Führens

- Handlungsfelder von Verständigung, Vertrauen und Macht als Aktionsrahmen des lateralen Führens erkennen.
- Strukturiertes Vorüberlegen als Grundlage der Analyse von Vertrauen und Misstrauen in einer Kooperationsbeziehung.
- Macht als Beherrschung und Kontrolle von Unsicherheitszonen in Organisationen verstehen.
- Analyse durch strukturiertes Vorüberlegen von Machtressourcen und Machtspielen.
- Das eigene Vorhaben durch produktive Machtspiele voranbringen, mit Hilfe von anderen Mitspielern, Gegengeschäften, Erhöhung der Transparenz und das Aufstellen von gemeinsamen Regeln.
- Ineinandergreifen der Handlungsfelder und Instrumente des lateralen Führens

ZERTIFIKAT

Dirk Alvar Strohmann

hat erfolgreich an der folgenden **brandeins-werkstatt** teilgenommen:

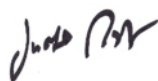
Agilität verstehen & gestalten

30. Mai und 8. Juni 2022, online

Der Intensivkurs vermittelte eine umfassende Systematik, um Agilität im aktuellen Managementdiskurs einordnen und an aktuellen organisationalen Fragestellungen diskutieren zu können. Er umfasste u.a. eine organisationssoziologische Einordnung von agilem Organisieren anhand der Strukturen von Organisationen. Außerdem lieferte der Intensivkurs eine Analyse der gängigen Modelle agilen Organisierens, um sie in der Organisationsgestaltung effektiv nutzen zu können. Insbesondere konnten die Teilnehmenden erlernen, wie man Agilität in organisationale Gestaltungselemente dekonstruiert, um daraus Initiativen mit Blick auf die organisationale Realität passgenau zu entwickeln. Es wurde aufgezeigt, welche Funktionen und Folgen agiles Organisieren haben können. Die systematische Anwendung auf konkrete Fälle der Teilnehmenden zeigte, wie es gelingen kann, die Komplexität von Agilität aufzuschlüsseln, eine einheitliche Vorgehensweise zu bewirken und die Umsetzungsfallen zu vermeiden.

brand eins

Hamburg, 17. Juni 2022



Dr. Judith Muster
Partnerin Metaplan



Dr. Zeljko Branovic
Principal Metaplan



ZERTIFIKAT

Dirk Alvar Strohmann

hat erfolgreich an folgendem Seminar teilgenommen:

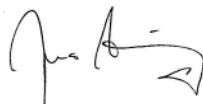
**Masterclass
Innovation & Organisation**

07.-08. September 2022, Quickborn

In diesem Seminar lernten die Teilnehmenden das Metaplan-Konzept von Innovation kennen und auf konkrete Teilnehmer:innen-Fälle anwenden. Innovation wird dabei verstanden als sozialer Wandel (als Dreischritt aus Variation – Selektion – Restabilisierung) im sinnvollen Zusammenspiel mit Innovations-Semantik. Für die konkrete Anwendung wurden den Teilnehmenden konkrete Analysetools und eine Innovations-Heuristik an die Hand gegeben, die die direkte Einsetzbarkeit der Seminar-Inhalte in der beraterischen bzw. Managementpraxis erleichtern.

Wir wünschen viel Erfolg für zukünftige Projekte.

Quickborn, 08. September 2022



Jens Kapitzky
Leiter Metaplan Akademie



Im Einzelnen wurden in diesem Seminar folgende Inhalte vorgestellt, diskutiert und angewandt:

1. Was wird im Management-Diskurs unter Innovation verstanden?

- Produkte, Prozesse, Geschäftsmodelle.
- Woran scheitert Innovation in der Praxis?

2. Was ist der Metaplan-Begriff von „Innovation“?

- der systemtheoretische Begriff des sozialen Wandels als Dreischritt aus Variation – Selektion – Restabilisierung
- Übertragung dieses Begriffs auf die Innovations-Thematik
- das Zusammenspiel mit Fragen der Innovations-Semantik

3. Übertragung auf konkrete Teilnehmenden-Fälle

- die Metaplan Innovations-Heuristik
- Frageraster zu Variation
- Frageraster zu Selektion
- Frageraster zu Restabilisierung
- Zusammenspiel und Einsatzmöglichkeiten der Heuristik
- Angeleitete kollegiale Beratung der konkreten Fälle der Teilnehmenden

ZERTIFIKAT

Dirk Alvar Strohmann

hat erfolgreich an folgendem Seminar teilgenommen:

Masterclass
Purpose, Wert & Leitbild-Arbeit

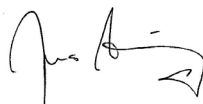
07.-08. November 2023, Quickborn

In diesem Seminar lernten die Teilnehmenden, wie man die Arbeit an Werten sinnvoll in ein umfassendes Verständnis von Organisationen und ihren Dynamiken einordnen kann. Leitende Fragestellungen waren dabei: Wie hängen Werte und die Schauseite der Organisation zusammen und wie lässt sich das Zusammenspiel mit formalen und informalen Aspekten analysieren und gestalten?

Für die Anwendung wurden den Teilnehmenden konkrete Analysetools und Denk-Modelle an die Hand gegeben, die die direkte Einsetzbarkeit der Seminar-Inhalte in der beraterischen bzw. Managementpraxis erleichtern.

Wir wünschen viel Erfolg für zukünftige Projekte.

Quickborn, 08. November 2023



Jens Kapitzky
Leiter Metaplan Akademie



Im Einzelnen wurden in dieser Masterclass folgende Inhalte vorgestellt, diskutiert und angewandt:

1. Was sind die drei Seiten der Organisation und wie hängen sie zusammen?

- Schauseite, Formalität, Informalität.
- Wie wirksam ist die Arbeit an Werten im Alltag der Organisation?

2. Was meint der Container „Leitbild“?

- die Purpose-Debatte als Variation der älteren Werte-Debatte?
- weitere Inhalte des Leitbild-Containers

3. Funktionen der Leitbild-Arbeit

- Leitbild-Arbeit als Erweiterung der Gestaltungsoptionen des Managements
- Abgrenzung zwischen normativem, strategischem und operativem Management

4. Leitbild-Prozess

- Blaupause der Leitbildarbeit
- Erarbeitung - Redaktion - Verbreitung



Zertifikat zum geprüften Experienced Agile Master

vergeben vom INeKO Institut an der
Universität zu Köln

Dirk Alvar Strohmann

geboren am 05. August 1969

hat am

INeKO Institut an der Universität zu Köln

Maarweg 231-233 in 50825 Köln,

die Ausbildung zum Experienced Agile Master
durchlaufen und mit Erfolg abgeschlossen.

Inhalte der Ausbildung waren:

Erfolgreich wirtschaften in der Komplexität des 21. Jahrhunderts

- Agil Produkte entwickeln
- Mit agilen Teams arbeiten
- Die agile Organisation

Agilität, New Work und die eigene innere Haltung

- Rollenverständnis und Selbstbild des Experienced Agile Masters
- Agile Prozesse und Frameworks
- Personal Mastery für den Experienced Agile Master

Köln, 15. August 2021

Adalbert Rajca
Agiler und Systemischer Business Coach


Universitätsprofessor a.D. Dr. Egon Stephan
Vorsitzender des Prüfungsausschusses



Anlage zum Zertifikat über die Ausbildung „Experienced Agile Master“ für

Dirk Alvar Strohmann

AUSBILDUNGSZIELE

- Vertiefende praktische Erfahrung in agilem Arbeiten
- Überblick über die aktuellen Themenfelder in der agilen Arbeit
- Kenntnis über die Möglichkeiten der Begleitung von agilen Teams und Organisationen
- Kenntnis von und Umgang mit Herausforderungen in (noch nicht) agilen Umfeldern
- Wahrnehmung der eigenen Potentiale als Experienced Agile Master

ZENTRALE AUSBILDUNGSINHALTE

Agil Produkte entwickeln

- Die Produktentwicklung im 21. Jahrhundert
- Die Produktvision als Führungsinstrument
- User Stories, Akzeptanzkriterien und Priorisierungsmethoden
- Agil und kundenzentriert planen

Mit agilen Teams arbeiten

- Die Agilen Prinzipien als Basis für Teams und Organisationen
- Erfolgsfaktoren für Teamarbeit
- Teams in unterschiedlichen Phasen begleiten
- Selbstorganisation: Laterale Führung und selbstorganisierte Teams

Die agile Organisation

- Reifegradmessung für agile Organisationen und Teams
- Agile Transformation
- Die Strukturen von Organisationen und Agile Skalierung

Rollenverständnis und Selbstbild des Experienced Agile Masters

- Feedback geben und nehmen
- Die Rolle des agilen Moderators & Moderation von Retrospektiven
- Auftragsklärung
- Die Rolle als Experienced Agile Master und Einsatz eigener Talente und Fähigkeiten

Agile Prozesse und Frameworks

- Unterschiede zwischen Wasserfall-Methodik und agilem Arbeiten
- Abgrenzung Agil vs. Lean
- Experimentierfreude als Grundpfeiler für Agilität und New Work
- Unterschiede und Kombinationsmöglichkeiten von agilen Frameworks
- Agiles Arbeiten außerhalb der IT

Personal Mastery für den Experienced Agile Master

- Reflexionsfähigkeit in Zeiten der Veränderung
- Den eigenen Fokus und die innere Ruhe herstellen und bewahren
- Wie bleibe ich als Experienced Agile Master fachlich auf dem neuesten Stand?



Zertifikat zum geprüften Basic Agile Master

vergeben vom INeKO Institut an der
Universität zu Köln

Dirk Alvar Strohmann

geboren am 05. August 1969

hat am

INeKO Institut an der Universität zu Köln

Maarweg 231-233 in 50825 Köln,

die Ausbildung zum Basic Agile Master
durchlaufen und erfolgreich abgeschlossen.

Inhalte der Ausbildung waren:

Grundlagen, Framework und Rollen in Scrum

- Entstehung, Grundlagen und Einsatz von Scrum
- Das Scrum Framework
- Werkzeuge, Techniken und Definitionen in Scrum

Wie lässt sich Scrum in der Praxis einsetzen?

- Auftretende Herausforderungen bei der Einführung von Scrum und im laufenden Prozess
- Soziale Prozesse und die Rolle des Scrum Masters
- Simulation des Scrum-Prozesses durch praxisnahe Übungen

Köln, 09. März 2021

Steffen Dröge

Geprüfter Trainer und Scrum Master

Adalbert Rajca

Agiler und Systemischer Business Coach

Universitätsprofessor Dr. Egon Stephan
Vorsitzender des Prüfungsausschusses



Anlage zum Zertifikat über die Ausbildung „Basic Agile Master“ für

Dirk Alvar Strohmann

AUSBILDUNGSZEIT UND PRÜFUNGSLEISTUNG

Präsenzzeit im Seminar	16 Stunden
Schriftliche Prüfung (40 Multiple Choice-Aufgaben und 3 Freitext-Aufgaben)	1 Stunde
Mündlicher Prüfung der agilen Zusammenarbeit und der persönlichen Softskills (Gruppenarbeit mit Fallbeispiel und anschließende Präsentation)	2 Stunden
Gesamt	19 Zeitstunden

AUSBILDUNGSZIELE

- Kenntnis und Anwendung des Scrum Framework
- Sammeln erster praktischer Erfahrungen im agilen Arbeiten
- Wahrnehmung der Chancen und Strategien zur Risikobewältigung bei der Einführung und im Flow von Scrum

ZENTRALE AUSBILDUNGSINHALTE

Entstehung, Grundlagen und Einsatz von Scrum

- Das agile Manifest und Scrum-Grundlagen
- Die Entwicklung von Scrum
- Abgrenzung von klassischen Methoden, wie dem Projektmanagement

Das Scrum Framework

- Artefakte, Events und Rollen im Scrum
- Der iterative, inkrementelle Scrum-Prozess

Werkzeuge, Techniken, Definitionen und Skalierungen in Scrum

- Definition von „Ready“ und „Done“
- Monitoring und Controlling
- Zusammenstellung von Entwicklungsteams

Auftretende Herausforderungen bei der Einführung von Scrum und im laufenden Prozess

- Vermittlung der agilen Vorgehensweise
- Interessenkonflikte und andere Störungen bei der Durchführung von Scrum

Soziale Prozesse und die Rolle des Scrum Masters

- Konfliktmanagement
- Persönlichkeitseigenschaften von Teammitgliedern
- Teamentwicklung und Changemanagement

Simulation des Scrum-Prozesses durch praxisnahe Übungen

— antidote —