



Ausschreibung für das Train-the-Trainer Programm „Agile Transformation“

1. Konzept und Nutzen

„Wir wissen, dass wir uns auf agiles Arbeiten vorbereiten müssen. Wir wissen aber nicht wie, da wir keine Erfahrung besitzen.“ Top-Manager, mittelständisches Produktionsunternehmen

Agile Methoden verbessern die Leistungsfähigkeit und Flexibilität von Unternehmen und sichern damit Wettbewerbsfähigkeit und Innovation. Die flächendeckende Einführung agilen Arbeitens in Unternehmen wird somit in den kommenden Jahren eine wesentliche Aufgabe für Führungskräfte, Personaler und Projektteams sein. Dafür werden vielfältige Kompetenzen und Erfahrungen benötigt, die nur in Einzelfällen umfassend vorhanden sind.

Im Train-the-Trainer-Programm „Agile Transformation“ (TtT) bereiten sich gemischte Teams aus Führungskräften, agil-erfahrenen Fachexperten und Verantwortlichen in Stabsstellen (HR, Internal Consulting, Finance etc.) auf eine verantwortliche Rolle in der agilen Transformation ihres Unternehmens vor. Die Teilnehmer erleben in hochkarätig besetzten und selbstorganisierten Projektteams die Potenziale agilen Arbeitens, werden ihr individuelles Kompetenzspektrum erweitern und eine persönliche Toolbox für agile Transformationen aufbauen.

2. Zielgruppe und Ziele

Das Train-the-Trainer-Programm „Agile Transformation“ richtet sich primär an Führungskräfte, Projektmanager, Personalmanager und bereits agil arbeitende Experten, die in ihren Organisationen für die Einführung oder Weiterentwicklung des agilen Arbeitens und die agile Transformation verantwortlich sind oder in entsprechenden Transformationsteams mitarbeiten (werden).



Konkrete Zielstellungen sind:

- Wirkungsweise und Grundprinzipien von agilen Methoden kennenlernen und praktische Erfahrung mit der Nutzung agiler Methoden sammeln bzw. ausbauen
- Aufbau eines umfassenden Kompetenzspektrums, das zu einer erfolgreichen Umsetzung agiler Transformationen befähigt.
- Die Situation in der eigenen Organisation und Funktion zur Grundlage der praktischen Arbeit machen. Im Idealfall bildet ein anstehender oder gestarteter agiler/digitaler Transformationsprozess die Grundlage für die Projektarbeit im Programm.

3. Grundannahmen und –werte

Das Design des Train-the-Trainer Programms zielt auf den Kompetenzaufbau durch praktisches Handeln, kollegiale Kooperation und konsequente Anwendung agiler Methoden. Dies wird dadurch erreicht, dass die agile Zukunft, die in den Unternehmen eingeführt werden soll, simuliert wird.

Das Programm wird so weit als möglich die Gegebenheiten und Vorgehensweise in einer agilen Transformation simulieren. Dies bedeutet:

- ✓ Agile Methoden und der agile Mindset werden konsequent eingesetzt (SCRUM, Kanban, Design Thinking etc.)
- ✓ Die Teilnehmergruppe setzt sich aus Führungskräften und Fachexperten (IT, Engineering usw.) und Personalexperten (oder Finance, Corporate Consulting usw.) zusammen und spiegelt so die diverse Zusammensetzung agiler Transformationsteams in den Unternehmen.
- ✓ Es wird eigenverantwortlich und selbstorganisiert an realen oder realitätsnahen Projekten gearbeitet. Der TtT kann somit wie ein ausgelagertes „Agiles Lab“ eingesetzt werden, in dem Methoden ausprobiert und Lösungen entwickelt werden.
- ✓ Selbstorganisierte, kooperative Arbeits- und Lernszenarien stehen im Vordergrund. Eine elektronische Lern- und Kommunikationsplattform und die Lehrtrainer stehen zur Verfügung, bieten aber „nur“ den Rahmen sowie individuelle Unterstützung und Begleitung (Ermöglichungsdidaktik).
- ✓ Jeder Teilnehmer ist Lernender mit einem selbstdefinierten, individuellen Entwicklungsplan. Gleichzeitig ist er Lehrender, d.h. bringt seine Fachkompetenz und Erfahrung in die Gruppe ein (kollegiale Beratung).



Aufbau und Inhalte gehen von drei Annahmen zu agilen Transformationen aus:

1. Eine Transformation ist vor allem ein Lernprozess, der zu neuen bzw. veränderten Verhaltensweisen führt. Die drei Ebenen der Transformation sind:
 - *Individuum* – Das individuelle Verhalten bestimmt die Leistung und ist der Gradmesser für jede Transformation
 - *Team* – Soziale Unterstützung und Kontrolle bestimmt menschliches Verhalten
 - *Organisation* – Rahmenbedingungen und Prozesses beeinflussen Verhalten und sind entsprechend zu gestalten
2. Ein Transformationsprozess umfasst drei Phasen: Initiierung, Skalierung, Verstetigung. Dabei ist die Verstetigung, d.h. die Sicherstellung des angestrebten Zustandes der zentrale Fokus. Die Skalierung, d.h. Roll-Out und Implementierung der Veränderung in der gesamten Organisation, stellt jedoch die wirkliche Herausforderung jeder Transformation dar.
3. Die agile Transformation eines Unternehmens ist ein interner Prozess, denn es gilt individuell passende Lösungen und Strukturen zu entwickeln.

4. Aufbau, Methoden und Inhalte

Das Programm umfasst primär die Elemente: Workshops, Projektarbeit und Selbststudium.

4. 1. Die Workshops

Das Programm ist mit fünf Workshops mit einer Dauer von je drei Tagen konzipiert. Insgesamt ergeben sich 30 halbtägige Module, die wie folgt eingeplant sind:

- 2 organisatorische Module
- 10 Themenmodule
- 10 Module für agile Projektarbeit
- 4 Module Review
- 4 Module Sprint Planning

	Module					
WS1	Rules & Roles	Agiles Arbeiten	Requirement Eng.	Projektstart	PA	SP
WS2	Review	Design Thinking	Organisation 1	PA	PA	SP
WS3	Review	Führung 1	Agile KPI's	PA	PA	SP
WS4	Review	Organisation 2	Führung 2	PA	PA	SP
WS5	Review	Agile Transform.	Moderation	PA	PA	Abschluss

PA: Projektarbeit, SP: Sprint Planning



4.1.1. Organisatorische Module

Modul 1: Rules & Roles

- Selbstorganisation des Teilnehmerteams – Wie wollen wir arbeiten und welche Rollen benötigen wir dazu?
- Definition eines persönlichen Entwicklungsplans
- Auswahl und Initiierung der Praxisprojekte
- Entscheidung der Regeln, die im Programm gelten sollen

Modul 30: Abschluss

- Abschluss der Projektarbeit und Dokumentation
- Review des eigenen Lernprozesses
- Definition eines persönlichen Aktionsplanes

4.1.2. Themenmodule

Die Inhalte der Themenmodule werden, genau wie die Praxisprojekte, durch die Teilnehmer selbst definiert, um eine möglichst passende Unterstützung der Projektarbeit und individueller Lernziele zu erreichen. Als vordefinierte Grundlagenmodule sind „agile Methoden“ (2 Module), „agile Führung und Teammanagement“ (2 Module), „agile Organisation“ und „Requirement Engineering“ vorgesehen.

Modul „Agile Methoden“

- Grundlagen agilen Arbeitens – Wie funktioniert agil?
- Simulationen agiler Methoden – Agil erleben
- Anwendung agiler Methoden im Unternehmen – Vorteile und Grenzen

Module „Agile Führung und Teammanagement“

- Führung in agilen und teil-agilen Organisationen
- Leadership Dimensions
- Rollen und Positionen definieren und verändern
- Selbstorganisation von Teams fördern und entwickeln
- Strategische Kommunikation

Module „Agile Organisation“

- Aufbau und Charakteristika agiler Organisationen
- Organisationsdesign und -management



-
- Unternehmenskultur und Kulturprofile
 - Definition von KPI's für Projekte, Organisation und agiles Arbeiten
 - Schnittstellen zu nicht-agilen Organisationseinheiten, Kunden und anderen Stakeholdern
 - Agile Transformationsprozesse gestalten

Modul „Requirement Engineering“

- Requirement Engineering im agilen Umfeld
- Ansätze aus dem Test Driven Development
- Criteria of Ready
- Kleine Liefereinheiten

Modul „Design Thinking“

- Die Methode Design Thinking
- Simulation eines Design Thinking Prozesses
- Anwendung auf Fälle der Teilnehmerpraxis

Modul „Moderation & Kommunikation“

- Moderation von Gruppenprozessen und Retrospektiven
- Prinzipien der Kommunikation in digitalen und schnell veränderlichen Umgebungen

4.1.3. Module Review

Die Arbeit an den Praxisprojekten erfolgt teilweise in den Workshops und zu einem guten Teil in den Zwischenphasen der Workshops. Damit gehört das Arbeiten in verteilten Teams zur Projektarbeit hinzu. In den Review-Modulen werden die Fortschritte der Projektarbeit in den Projekten aufgearbeitet und die damit verbundenen Erfahrungen gesichert.

Bilden die Teilnehmer Fach-Communities (z.B. Personalmanagement), sind die dort gewonnenen Erkenntnisse und gesammelten Erfahrungen ebenfalls zu dokumentieren und mit den anderen Teilnehmern zu teilen. Auch hierzu werden die Reviews genutzt.

4.1.4. Module Sprint Planning

Die Module für das Sprint Planning dienen der Vorbereitung der Projektarbeit zwischen den Workshops, die Review-Module dienen der Reflexion und Aufarbeitung in den Zwischenphasen. Diese Vorgehensweise entspricht den Elementen „Daily Stand-up“ und „Retrospektive“ in SCRUM und dient den gleichen Zwecken.



4.2 Die Projektarbeit

Zentraler Bestandteil des Programms sind Praxisprojekte, in denen die Nutzung agiler Methoden praktisch angewandt wird. Projektideen werden von den Teilnehmern in der Vorbereitungsphase eingebracht und diskutiert. Die Teilnehmer entscheiden dann im ersten Modul gemeinsam, welche der eingebrachten Themen als Praxisprojekte umgesetzt werden. Im Idealfall handelt es sich dabei um real umsetzbare Projekte, die mit der agilen Transformation im Unternehmen verbunden sind.

4.3. Selbststudium und eLearning-Plattform

Eine eLearning- und Kollaborations-Plattform bietet den Teilnehmern vielfältige Möglichkeiten für die individuelle fachliche Vorbereitung und Zusammenarbeit. Zu allen Fachmodulen werden umfangreiche Materialien zum Selbststudium bereitgestellt. Die Plattform wird darüber hinaus von den einzelnen Projektteams für die Zusammenarbeit in den Zwischenphasen zwischen den Workshops genutzt.

In der Vorbereitungsphase zum Programm wird die Plattform genutzt, die individuellen Initiativen für Praxisprojekte vorzustellen und zu diskutieren. Die späteren Teilnehmer können so bereits eine Vorauswahl treffen und die eigenen Lernziele mit den Projektvorschlägen abgleichen.

5. Rollen im Programm

5.1. Die Rolle der Teilnehmer:

Die Teilnehmer sind die Treiber des Programms und bringen ihre Bedürfnisse (persönlicher Entwicklungsplan), Kompetenzen (Peer-Consulting) und Arbeitskraft ein. Sie organisieren das Programm selbständig, wählen die relevanten Inhalte und Instrumente aus und setzen ihr Konzept um. So simulieren sie die angestrebte Rolle als agiler Transformationscoach in der geschützten Umgebung des TtT-Programms, analog eines Transformation Lab.



5.2. Die Rolle der Lehrtrainer:

In der agilen Welt verändert sich auch die Rolle von Trainern. Analog zur Veränderung der Führungsrolle liegt der Schwerpunkt dieser Rolle in der Befähigung zu selbst-bestimmtem und –organisierten Lernen und der Begleitung individueller Kompetenzerweiterung (Ermöglichungsdidaktik).

Als erfahrene Organisationsentwickler, Führungskräfte und Agile Coaches stellen wir für das Programm einen organisatorischen und inhaltlichen Rahmen zur Verfügung, der alle wesentlichen Erfahrungen, Methoden und Tools agilen Arbeitens und agiler Transformationsprozesse umfasst. Was davon in welcher Form zum Einsatz kommt, entscheiden die Teilnehmer in ihren Projektteams. Wir begleiten sie als Berater, Mentoren, Moderatoren und manchmal als Hofnarren. Ab und zu könnte auch die klassische Trainerrolle passend sein.

6. Zugangsvoraussetzungen und Bewerbungsverfahren

In der agilen Welt beruht die Leistungserbringung auf der selbstorganisierten Kooperation in den Teams. Das Train-the-Trainer-Programm wird die agile Realität dann effektiv simulieren, wenn hoch motivierte Teilnehmer in fachlich diversen Projektteams und hochqualifizierten Fach-Communities kollaborativ und selbstorganisiert agieren. Daher wird die Gruppe der Teilnehmer durch die Lehrtrainer kuratiert.

6.1. Zugangsvoraussetzungen:

Damit Sie den maximalen Nutzen aus der Teilnahme ziehen können, werden nur Teilnehmer zugelassen, die folgende Kriterien erfüllen:

- Lust und Motivation, sich intensiv und kollaborativ mit agilem Arbeiten und agiler Transformation auseinanderzusetzen.
- Studium oder vergleichbare Ausbildungsleistung, sehr gute Englischkenntnisse (teilweise wird englischsprachiges Material genutzt, in der globalen/digital/agilen Wirtschaft ist Englisch die Leitsprache)
- mindestens fünf Jahre Berufserfahrung und bei den Führungskräften mindestens zwei Jahre Führungserfahrung
- Tätigkeit in einem Unternehmen, das sich aktiv mit der Digitalisierung bzw. agilem Arbeiten befasst und durch eine agile Transition / Transformation gehen wird. Eigene Erfahrung mit agilem Arbeiten ist nicht zwingend erforderlich.



Gleichzeitig verpflichten sich die Teilnehmer zu aktiver Mitarbeit, d.h. unter anderem:

- alle Informationen, die über andere Personen und deren Unternehmen ausgetauscht werden, absolut vertraulich zu handhaben (Vertraulichkeitserklärung nötig)
- eigene Kompetenzen und Erfahrungen als Peer-Consultant einzubringen (in Lerntandems und Fach-Communities),
- die Diskussion auf der bereitgestellten elektronischen Plattform im offenen Bereich und den Projektbereichen mitzuführen
- im Vorfeld die bereitgestellte Wissensgrundlage zu erarbeiten

In begründeten Ausnahmefällen können Bewerber mit anderen Voraussetzungen zugelassen werden. Die Anzahl wird eine Person pro Projektgruppe nicht übersteigen.

6.2. Bewerbungsverfahren:

Mit allen Interessenten führen wir zunächst ein telefonisches Informations- und Beratungsgespräch, in dem die Ziele und Erwartungen mit dem Konzept und den Erwartungen der Organisatoren abgeglichen werden.

Wenn wir gemeinsam feststellen, dass eine Teilnahme sinnvoll ist, bitten wir im Anschluss um folgende Unterlagen:

- Motivationsschreiben, inkl. Angaben zum persönlichen Bezug zu agilem Arbeiten und den persönlichen Zielen für die Teilnahme
- Aufstellung der Kompetenzen und Erfahrungen, die aktiv in die Gruppe eingebracht werden können und derjenigen Kompetenzen, die (weiter)entwickelt werden sollen.
- Ideenskizze für ein Praxisprojekt, das im TtT bearbeitet werden kann. Das Projekt sollte idealerweise im eigenen Unternehmen realisierbar sein!
- Link zum eigenen Werdegang (auch als Profil: LinkedIn, Xing,...)

Die Lehrtrainer kuratieren anhand der Vorgespräche und Unterlagen eine Teilnehmergruppe, die eine möglichst effektive und effiziente Zusammenarbeit erwarten lässt. Nach der Teilnahmebestätigung und verbindlicher Anmeldung stellt jeder Teilnehmer die oben genannten Informationen für alle Teilnehmer auf der Plattform zur Verfügung. So kann bereits vor dem ersten Workshop ein erstes Kennenlernen erfolgen.



7. Rahmendaten

7.1. Anzahl der Teilnehmer

Für die Durchführung des Programms sind mindestens 14 (2 Projektteams) und maximal 21 (3 Projektteams) Teilnehmer vorgesehen. Die Anzahl der Lehrtrainer in den Workshops liegt bei 2-3, je nach Gruppengröße.

7.2. Termine

Das Programm besteht aus folgenden Elementen:

- Vorbereitungsphase: Einarbeiten in die Grundlagen und individuelle Vorbereitung auf das Programm
- 5 Workshops mit je 3 Tagen:
 - WS 1: 08.02 - 10.02.2017
 - WS 2: 08.03 - 10.03.2017
 - WS 3: 05.04 - 07.04.2017
 - WS 4: 10.05. - 12.05.2017
 - WS 5: 21.06. - 23.06.2017

7.3. Ort

Die Workshops werden an fünf unterschiedlichen Orten in Deutschland stattfinden. Wir starten im DI Lab der HSBA Hamburg. Wir planen weitere Workshops in Wiesbaden, Berlin und München durchzuführen.

7.4. Kosten und Leistung

Die Investition beläuft sich auf 13.800,00 € zzgl. USt. pro Teilnehmer. Hierin sind enthalten:

- ✓ Teilnahme an den Workshops (15 Tage) mit mind. 2 Lehrtrainern im Workshop
- ✓ Zugriff auf die Kollaborations- und Lernplattform für 1 Jahr, Kuratierung und Moderation der Plattform durch die Lehrtrainer über den gesamten Programmzeitraum
- ✓ Raummiete und Tagungsverpflegung
- ✓ Umfangreiche Lehrmaterialien (elektronisch auf der Plattform plus Bücher)



Kosten für Reisen und Unterkunft tragen die Teilnehmer selbst.

Die Teilnahmegebühr muss spätestens 14 Tage vor Beginn des 1. Workshops bei der Mentus GmbH eingegangen sein.

Rücktrittregelung: Bis zur Zusendung der Zugangsdaten zur Plattform bzw. vier Wochen vor dem ersten Workshop (Günstigkeitsprinzip) ist ein Rücktritt kostenfrei möglich. Danach werden 30% der Teilnahmegebühr fällig. Ein Rücktritt ist ebenfalls möglich, wenn die Selbstorganisation der Teilnehmergruppe im ersten Workshop zu Ergebnissen führt, die ein Teilnehmer nicht mittragen will. Dann werden nur die anteiligen Kosten (1/15 nach Tag 1 bis, 3/15 nach Tag 3 des 1. Workshops) berechnet. Ein späterer Rücktritt ist nicht möglich.

8. Beirat

Die Entwicklung und Durchführung dieses Programms werden von einem kompetenten Beirat begleitet. Die Mitglieder dieses Beirates sind (alphabetisch):

- Nils Kaupe, Fachbereichsleiter Identity Management & Compliance, Automobilindustrie
- Heiko Mosig, Bereichsdirektor Personal, Finanzwirtschaft

9. Kontakt

Dr. Frank Edelkraut
Mentus GmbH
Bellevue 23, 22301 Hamburg

Tel.: +49 – (0)171 – 6806893
Mail: fe@mentus.de
Web: www.mentus.de

10. Das Trainer-Team



Dr. Frank Edelkraut

Dr. rer.nat. Technische Chemie

Mentus GmbH - Geschäftsführender Gesellschafter

Consulting - Training - Interimsmanagement

Lehrtrainer und Ansprechpartner

Kurzprofil:

Dr. Frank Edelkraut ist ein langjährig erfahrener Personalexperte, Organisations- und Führungskräfteentwickler. Nach mehreren Jahren als Projektmanager in Organisationsprojekten und Trainer im Projektmanagement arbeitete er als Personalleiter und Führungskräftetrainer. Bis heute verbindet er Mandate als Interimsmanager in unterschiedlichen Branchen mit der Rolle des Organisations- und Führungskräftetrainers. In seiner Arbeitsweise zeigen sich strukturiertes Denken, hohe Arbeitseffizienz und eine ausgeprägte Ergebnisorientierung.

Seit einigen Jahren befasst sich Dr. Edelkraut intensiv mit agilen Methoden und den Konsequenzen auf Organisation und Personalmanagement und engagiert sich in der Fachgruppe Agiles Management der Deutschen Gesellschaft für Projektmanagement. Diverse Publikationen und Vorträge, u.a. auf der Manage Agile 2014 und 2015, runden das Bild ab.

Tätigkeitsschwerpunkte:

Consulting

- Strategisches Personalmanagement und Talent Management
- Organisationsentwicklung und Einführung / Anwendung agiler Methoden

Training

- Führungskräfteentwicklung und Projektmanagement
- Inspirierende Kommunikation (TED Talks), Kommunikationsdesign
- Workshopleitung und Moderation

Interimsmanagement

- Diverse Mandate als Personalleiter, HR Business Partner und Projektleiter in Organisations- und Entwicklungsprojekten

Projekterfahrung (Auszug):

Organisations-entwicklung

Projekt: Reorganisation Geschäftsbereich

Projekthintergrund: Bei einem Global Player für Ingenieurdienstleistungen war der größte Geschäftsbereich durch Marktveränderungen in Schieflage geraten. Als HR Business Partner waren neue Geschäftsprozesse und der zugehörige Personalstamm neu zu organisieren. Die Veränderungen wurden mit dem Betriebsrat verhandelt und erfolgreich umgesetzt.

Projektleitung

Projekt: Projektleitung in der Entwicklung eines neuen Flügeltyps für Windkraftanlagen

Projekthintergrund: Bei einem führenden Anbieter von Windkraftanlagen wird ein neuer Flügeltyp entwickelt und als Prototyp produziert. Im Projektteam, das aus allen beteiligten Organisationseinheiten und einem wichtigen Zulieferer gebildet wird, kommt es zu Ineffizienzen. Als Interim-Projektleiter reorganisiert Frank Edelkraut die Projektabläufe (CCPM-Orientierung, agile Entwicklung), qualifiziert Mitarbeiter und führt das Projektteam zur eigenverantwortlichen Realisierung von drei Prototypen.

Führungskräfteentwicklung

Projekt: Umsetzung eines internationalen Führungskräfteentwicklung-Programms mit Anteilen der Organisationsentwicklung.

Projekthintergrund: Für einen Hersteller von Industriepumpen und -anlagen wurde ein Führungskräfteentwicklung-Programm konzipiert und umgesetzt. Zwei Gruppen (Executive Development und Talent Development) aus allen europäischen Einheiten wurden über ein Jahr qualifiziert. Als eine Grundlage wurden mehrere Systeme der Organisation und des Personalmanagements implementiert. Sprache: Englisch

Publikationen (Auszug):

Mentoring

Graf, N. und Edelkraut, F. (2014) Mentoring; Berlin: Springer Gabler

Edelkraut, F. und Graf, N. (2011) Der Mentor - Rolle, Erwartungen, Realität; Lengerich: Pabst

Inspirierende Kommunikation

Edelkraut, F. und Balzer S. (2016) Inspiring! Kommunizieren im TED-Stil; Berlin: Springer Gabler

Agile Organisation

Eickmann, M. und Edelkraut F. (2015) Agiles Management – Jetzt wird es ernst! in Wirtschaftsinformatik & Management, Heft 1/2015 S.54ff.



Irmgard Barth

Diplom Wirtschaftsingenieur

Consulting - Training - Coaching

Mentus GmbH - Senior Beraterin

Kurzprofil:

Irmgard Barth ist spezialisiert auf die Einführung von Lean Management und agilen Methoden in Organisationen. Hier geht es ihr darum, die positiven Effekte dieser Methoden wirklich zur Geltung zu bringen, messbar und spürbar. Dazu braucht es ein umfassendes Verständnis der Wirkmechanismen auf allen Ebenen der Organisation, ein Umdenken und Mitdenken.

Als Business Coach berät sie Organisationen, die sich ganzheitlich auf diese neuen Themen ausrichten und ihre Produktivität erhöhen wollen. Vom Strategieprozess, über das Führungsverständnis in einer agilen Organisation, bis hin zur Einführung von Methoden wie Scrum, Kanban oder Theory of Constraints.

Ihr Verständnis für Geschäftszusammenhänge und Mitarbeiterdynamik bringt Menschen und Projekte zielorientiert zusammen. Dabei kommen ihre 18 Jahre Erfahrung in unterschiedlichen Geschäftsbereichen in Firmen wie SAP und IDS Scheer zugute. Als Coach und Mediatorin kann sie auch schwierige Situationen lösungsorientiert meistern.

Tätigkeitsschwerpunkte:

Consulting

- Projektleitung, klassisch, agil, SCRUM, KANBAN
- Lean Management und Lean Leadership
- Innovative und systemische Ansätze im Change Management (Theorie U, Emerging Change, etc.)
- Organisationsentwicklung und interkulturelle Kompetenz
- Strategieentwicklung und Strategieumsetzung

Training

- Führungskräfteentwicklung
- Projektmanagement
- Workshopleitung und Moderation

Coaching

- Führungskräfte Coaching
- Konfliktbegleitung und Mediation

Projekterfahrung (Auszug):

Organisations-entwicklung

Projekt: Flow Projekt, Automobilzulieferer, 1st-tier Grosskonzern

Projekthintergrund: Zur Steigerung der Produktivität im Bereich Embedded Softwareentwicklung der Motorsteuerung wird ein abgestimmter Methodenmix aus Lean, Deep KANBAN und Theory of Constraints entwickelt. Nach der Pilotierung wird der Roll Out in weitere Teams begleitet mit Change Management; Training; Coaching

Führungskräfteentwicklung

Projekt: Entwicklung und Einführung des "Next Level Leadership Development" Programms für das Executive Team von SAP (Top 400)

Projekthintergrund: Verbesserung der Führungskultur auf Executive Level, Stärkung des Entwicklungsfokus im Management

Entwicklung eines 15-tägiges Intensiv Programms zu den Themen Strategie, Change, Personal Leadership, Kommunikation und Konflikt; Mehrfache Umsetzung und Begleitung des Programms als Trainer und Moderator; Coaching der Teilnehmer nach dem Training

Methoden (eine Auswahl): Theorie U und Action Learning; Kommunikationsmodelle; Verschiedene Modelle zu Change, Resilienz; Systemische Strategieentwicklung; Moderation für Führungskräfte, auch virtuell

Lean Management

Projekt: Die Führungskultur an die Anforderungen eine agilen Organisation anpassen; Unterstützung der Scrum Einführung in den Entwicklungsbereichen

Projekthintergrund: Führungskräfteentwicklung im mittleren Management zur Etablierung einer Lean Leadership Kultur, Einzel- und Teambegleitung; Unterstützung der Scrum und Continuous Improvement Implementierung; Durchführung von Trainings, Coaching, Shadowings und Workshops; Konfliktklärung; Skalierung des Programms, Ausbildung der Coaches für die nächste Welle

Methoden (eine Auswahl): Lean Management; Continuous Improvement – Kaizen; Coaching; Mediation

Coaching und Mediation

- Senior Coach im Inhouse Coaching Programm der SAP SE
- Führungscoaching, Supervision
- Inhouse Mediatorin



Wolfgang Widder

Dipl.-Kaufmann, MBA (Henley)

Geschäftsführer dta international ltd.,
München

Consulting - Training - Coaching

Kurzprofil:

Wolfgang Widder ist ein langjährig erfahrener Experte in den Bereichen Führungskräfteentwicklung, Teamentwicklung, Konfliktmanagement und Train-the-Trainer. Er leitete mehrere großflächige Führungskräfteentwicklungsprojekte als Cheftrainer und Projektmanager und besitzt mehrjährige Erfahrung als Lehrtrainer (u.a. als Inhaber einer eigenen Akademie). 2010/2011 gewann er mit einem herausragenden Projekt in der Windenergiebranche den Deutschen Trainingspreis in Silber. Als Geschäftsführer zweier Trainings- und Beratungsfirmen ist er selbst unternehmerisch und als Führungskraft tätig.

Tätigkeitsschwerpunkte:

- | | |
|-------------------|---|
| Consulting | <ul style="list-style-type: none">➤ Einführung von Personalentwicklungsmaßnahmen➤ Organisationsentwicklungsprojekte➤ Beratung und Mediation in komplexen Problemsituationen |
| Training | <ul style="list-style-type: none">➤ Führungskräfteentwicklung➤ Teamentwicklung➤ Strategisches Management➤ Change Management |
| Coaching | <ul style="list-style-type: none">➤ Coaching von Führungskräften zur Steigerung der Führungskompetenz➤ Onboarding-Coaching |



Projekterfahrung (Auszug):

Organisations- entwicklung

Projekt: Entwicklung von Maßnahmen aus einer Mitarbeiterbefragung

Projekthintergrund: Bei einem Fertigungsstandort eines Global Players war eine Mitarbeiterbefragung deutlich unter dem Durchschnitt der Werke ausgefallen. Die genauen Gründe konnten aus der schriftlichen Befragung nicht identifiziert werden. Im Projekt wurden sie durch Einzel- und Gruppeninterviews herauskristallisiert. In der Folge wurde in mehreren Workshops unter Einbeziehung des Betriebsrats und der Mitarbeiter ein Bündel an passgenauen Maßnahmen zur Verbesserung der Situation erarbeitet und umgesetzt.

Projektmanagement

Projekt: Einführung von Projektmanagement für den Vertriebsbereich eines führenden Pharmakonzerns

Projekthintergrund: Bei einem führenden Pharmahersteller wurde ein Strategic Account Management System eingeführt, in dessen Folge sich die Arbeitsweise und Rolle des Außendienstes änderte. Durch ein Change Management Projekt und die Durchführung von spezifischen Projektmanagement-Trainings für den Außendienst wurde diese Transformation entscheidend unterstützt.

Führungskräfteent- wicklung

Projekt: Umsetzung des größten Führungskräfteentwicklungsprojekts im deutschen Gesundheitswesen.

Projekthintergrund: Bei einem Anbieter von Psychiatrieleistungen mit über 100 Einrichtungen entstand nach einer Mitarbeiterbefragung die Notwendigkeit von Trainingsmaßnahmen für alle 600 Führungskräfte. Das Projekt wurde erfolgreich umgesetzt und führte zu signifikanten Verbesserungen, die durch eine begleitende wissenschaftliche Evaluierung und eine weitere Mitarbeiterbefragung bewiesen wurden. Das Projekt wurde anschließend durch Organisationsentwicklungsmaßnahmen (und zweitägige Korridormaßnahmen zur Bearbeitung strategisch relevanter Themen ergänzt.

Publikationen (Auszug):

Konflikt- management

Thiel, S. und, Widder W.. (2003) Konflikte konstruktiv lösen; Neuwied: Luchterhand 2003

Teammediation

Thiel, S. und, Widder W. (2003) Teammediation. In Management & Training, Heft 4/2003

Teamentwicklung

Ebertzeder, A. und Widder W. (2012) Teamentwicklung: Schlüsselfaktor für erfolgreiche Change Projekte. In Change Prozesse erfolgreich gestalten; Freiburg: Haufe 2012