

DER AGILE MATCHPLAN

Wir wollen den Teams und der Organisation helfen sich weiter zu entwickeln, dabei kommen wir aber nur zu leicht ins Stocken.

Der agile Matchplan hilft dir dabei, dein Vorgehen zu strukturieren, neue Wege zu finden und das bestmögliche aus den Situationen heraus zu holen



Aufbau

Wandel und Optimierung ist nie einfach. Oft kommt man ins Stocken und tut sich schwer Hebel für Verbesserungen zu finden. Wie schaffen wir es als Scrum Master oder Agile Coach in anspruchsvollen Situationen dabei zu helfen den Unterschied zu machen?

Seite
03

*Der Kontext in dem wir
Wirken*

Seite
09

*An idealen Situationen
orientieren*

Seite
13

*Das Spiel in die Breite
ziehen*

Seite
16

*Neue Spieler ins Spiel
bringen*

Seite
19

*Die passenden
Interventionen nutzen*

Seite
23

*Regelmäßig reflektieren
und nachjustieren*

Seite
27

*Optionen für die
kommende Woche
strukturieren*

Seite
39

*Unsere neue Aufstellung
für anspruchsvolle
Situationen*

Der Kontext in dem wir wirken

Der "Return on Investment" eines agilen Coaches oder eines Scrum Masters

Wie wir uns zur Unterstützung des Wandels aufstellen

Woran unsere Bemühungen oft scheitern

Das bestmögliche Spiel ist auch eine Frage der Haltung

Es braucht einen guten Matchplan

Der Return on Investment eines agilen Coaches oder eines Scrum Masters



Nur wenn wir klar sind, was der ROI bei unserer Rolle ist, bekommen wir Zeit und Unterstützung.

Damit wir Zeit für unseren Job bekommen, stellt sich immer eine zentrale Frage: Ist diese Zeit gut investiert? Nur wenn diese Frage klar beantwortet wird, bekommen wir über einen längeren Zeitraum Unterstützung und Zeit für unseren Job.

Fokussiert man diese Frage auf die Rolle des Scrum Masters oder des Agile Coaches, komme ich zu folgender Definition des Wertes in der Rolle:

Ein Team oder eine Organisation ist nachhaltiger und effizienter mit der Unterstützung aus der Rolle als ohne sie. Dies beinhaltet auch die Geschwindigkeit in der man sich verbessert.

Wir müssen Wege finden, dass ein Team oder eine Organisation sich mit uns schneller verbessert als ohne uns.

Wie wir uns zur Unterstützung des Wandels aufstellen

Wir agieren aus einer besonderen Rolle heraus und um einen positiven Einfluss zu erlangen, müssen wir uns richtig aufstellen.

In der Rolle des Scrum Masters, wie auch in der Rolle des Agile Coaches, **agieren wir ohne formelle Macht**. Das heißt wir sind auf die Unterstützung und Zusammenarbeit aller Beteiligten angewiesen.

Auch wenn wir nicht Weisungsbefugt sind, werden wir in unserer Rolle natürlich **daran gemessen, in wie weit die Organisation oder das Team sich verbessert**.

Das mag im ersten Moment unfair klingen, jedoch muss man sich dies ähnlich wie bei einem Fussball-Trainer vorstellen. Wenn eine Mannschaft nicht die Leistung bringt, wird nicht die Mannschaft zur Verantwortung gezogen, sondern der Trainer. Weil man sich dadurch erhofft, durch wenig Wandel neue Impulse zu setzen.

Damit wir Wandel und Verbesserungen anstoßen und begleiten können, **brauchen wir das Mandat der beteiligten Personen**, wie wir unterstützen dürfen. Ohne das dieses Mandat gegeben ist, sind wir in unserer Rolle nicht handlungsfähig.

Gleichzeitig müssen wir Wege in der Begleitung finden, um **Blindspots in die gemeinsame Aufmerksamkeit zu rücken** und dazu dann Wege finden diese auch anzugehen.

Wir müssen also am Anfang unser Mandat klären und dann schrittweise in Zusammenarbeit mit den Beteiligten unsere Rolle und die angestrebten Ziele herauskristallisieren.

Wenn wir ohne Macht agieren, kann unsere Rolle also nur aus einem klaren Mandat von den Beteiligten funktionieren.

Woran unsere Bemühungen oft scheitern

Wir müssen uns bewußt werden, warum das Anstoßen von Veränderungen nicht trivial ist.

Der Anspruch an unsere Rolle ist klar. Das Setup und die Haltung aus der wir agieren auch. Aber selbst wenn all dies gegeben ist, scheitern wir oft mit unseren Bemühungen, um den Wandel zu beschleunigen.

Hier einige typische Aspekte, die hinter unseren **Herausforderungen** stehen:

Es ist **einfach Lösungsansätze zu skizzieren**, aber die wahre Herausforderung besteht darin, diese auch so umzusetzen, dass man eine möglichst hohe Wirkung erzielt.

Es ist **nicht immer offensichtlich** wie wir eine Situation verbessern können. Jedoch können wir die Richtung unserer Verbesserung als Orientierung sehen und diese fokussieren.

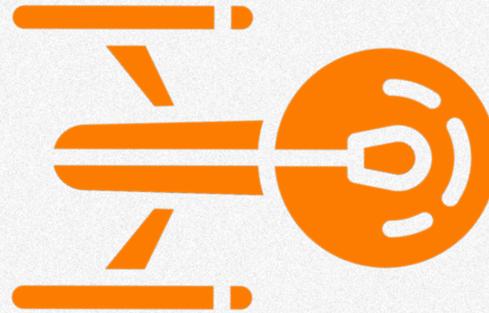
Menschen sind keine Maschinen und etwas einfach verändern zu wollen, klappt nicht durch das Nennen der Lösung allein. Wir müssen es wirklich begreifen und als unumgänglich ansehen.

Die wirklichen Herausforderungen sind meist nicht örtlicher Natur und wir müssen hier die **richtigen Leute finden und zusammenbringen**, um sie Teil der Lösung zu machen.

In unsicheren Zeiten können wir Scrum Master leicht den Überblick verlieren. Daher müssen wir versuchen unsere **Situationen zu strukturieren und daraus proaktiv zu handeln**.

Wir müssen Wege finden, dass ein Team oder eine Organisation sich mit uns schneller verbessert als ohne uns.

Das bestmögliche Spiel ist auch eine Frage der Haltung



**„Ich glaube nicht an
ausweglose
Situationen!“**
James T. Kirk

Neben einer guten Aufstellung braucht es auch eine passende Haltung.

Wenn man sich den Herausforderungen bewußt wird, gibt es genügend Gründe, warum man verzagen möchte. Um in einer Organisation einen wirklichen Unterschied zu machen, braucht es auch eine Haltung aus der man versucht seine Karten auszureizen.

Für mich hat sich die Haltung frei nach dem "Captain der Enterprise" bewährt, dass ich erstmal nicht an ausweglose Situationen glaube und mich frage, wie wir hier einen Unterschied machen können.

Unsere limitierte Sicht auf Situationen ist oft Ursache für die festgefahrene Situation. Durch neue Herangehensweisen ist oft noch mehr möglich.

Wir müssen also herausfinden, welche Perspektiven und Herangehensweisen wir noch nicht genutzt und ausprobiert haben, um das Bestmögliche zu erzielen.

Es braucht einen guten Matchplan

In anspruchsvollen Situationen braucht es viel mehr ein strukturiertes ganzheitliches Vorgehen, um das Bestmögliche zu erzielen.

Wir müssen hinterfragen, was die richtigen Ansätze sind, um hier einen Unterschied zu machen.

Wenn man sich bewußt macht, **welche Arten von Interventionen** genutzt werden und welche noch möglich sind, kann man so einen Anstoß für effektiven Wandel erreichen.

Wenn wir in festgefahrene Situationen Bewegung reinbringen wollen, dann müssen wir **neue Perspektiven und Sichtweisen** finden.

Wir müssen herausfinden, wo wir noch wirken können und so dazu beitragen können einen Unterschied zu machen.

Zudem reicht es in anspruchsvollen Situationen in der Regel nicht aus, aus der Intention zu handeln.

Es braucht **ein strukturiertes Vorgehen** an den richtigen Stellen.

Worauf es in einem solchen agilen Matchplan ankommt, erarbeiten wir im weiteren Verlauf des Dokuments.

An idealen Situationen orientieren

Ohne Orientierung
haben wir nichts
Konkretes

Die Orientierung darf
aber nicht verplant
werden

Also orientieren wir
uns an idealen
Situationen

Ohne Orientierung haben wir nichts Konkretes

Wenn wir in einer einfachen Situation wirken, sehen wir direkt wo wir handeln müssen. In komplexeren Situationen reicht das nicht.

Einfach mal kurz die richtige Intervention aus der Intention auswählen und loslegen. In einfachen Situationen ist das völlig ausreichend, aber bei höherer Dynamik reicht das nicht mehr.

Wir müssen in der Lage sein, die richtigen Felder für unser Wirken zu finden.

Wo setzen wir wie an? Das ist dabei die zentrale Frage. In einfachen Situationen handeln wir einfach und es bedarf hier keiner Reflexion.

Wir reden hier aber über die Situationen in denen wir uns sehr stark hinterfragen müssen und neue Wege finden müssen.

Ohne Orientierung, in welche Richtung wir wirken wollen geht das nicht. Wir brauchen quasi eine Landkarte, um hier wirkungsvoll an den richtigen Stellen zu handeln.

Nicht jede Maßnahme wird das erreichen, was wir uns erhofft haben.

Entsprechend ist es wichtig, dass wir strukturiert nachjustieren und so über die Zeit Wirkung erzielen.

Für komplexe und dynamische Situationen brauchen wir eine Landkarte.

Die Orientierung darf aber nicht verplant werden

Wie organisieren wir unser Tun und was ist der richtige Weg der Planung?

Auch wenn wir auf der einen Seite eine Landkarte brauchen, um in anspruchsvollen Situationen zu handeln, muss diese auf dem richtigen Level sein und sie kann auch zu weit gehen.

Im Coaching habe ich viele Agile Coaches und Scrum Master gesehen, die versucht haben jede Unwägbarkeit zu verstehen und dann mit einem klaren Plan auf die Personen einzuwirken.

Das funktioniert ab einer gewissen Komplexität und Dynamik nicht mehr. Es verengt unseren Blick, lässt uns an überholten Maßnahmen festhalten und kann somit sogar kontraproduktiv sein.

Wir brauchen eine Orientierung die uns hilft, Handlungsfelder zu sehen, bevor wir auf diese einwirken.

Interventionen dienen uns dabei nicht nur Wandel zu erzeugen, sondern eben auch ein besseres Verständnis mit allen Beteiligten zu erzeugen.

Maßnahmen, die anfangs als vielversprechend gesehen werden, können wenig später nicht mehr wirkungsvoll sein und auch kontraproduktiv werden. Wir müssen in der Lage sein, diese als Optionen zu betrachten und brauchen Orientierung in der dynamischen Situation.

Dafür ist es wichtig, dass wir sehen können wo sich etwas mit oder ohne unserem zutun bewegt. Damit wir in der Lage sind diese Veränderungen in unser handeln mit einzubeziehen.

Zusätzlich brauchen wir Orientierung, wo sich die größten Handlungsfelder befinden.

*Einfach nur Maßnahmen zu planen
macht also wenig Sinn.*

Also orientieren wir uns an idealen Situationen

Wenn wir in einer einfachen Situation wirken, sehen wir direkt wo wir handeln können. In komplexeren Situationen reicht das nicht.

Aus dem lösungsfokussierten Coaching haben wir gelernt, dass eine Orientierung an dem was wir als Effekt sehen wollen, eine gute Orientierung geben kann.

Das erreichen wir, indem wir ideale Situationen skizzieren, die wir sehen würden wenn wir deutlich in Richtung der Verbesserung voran gekommen sind.

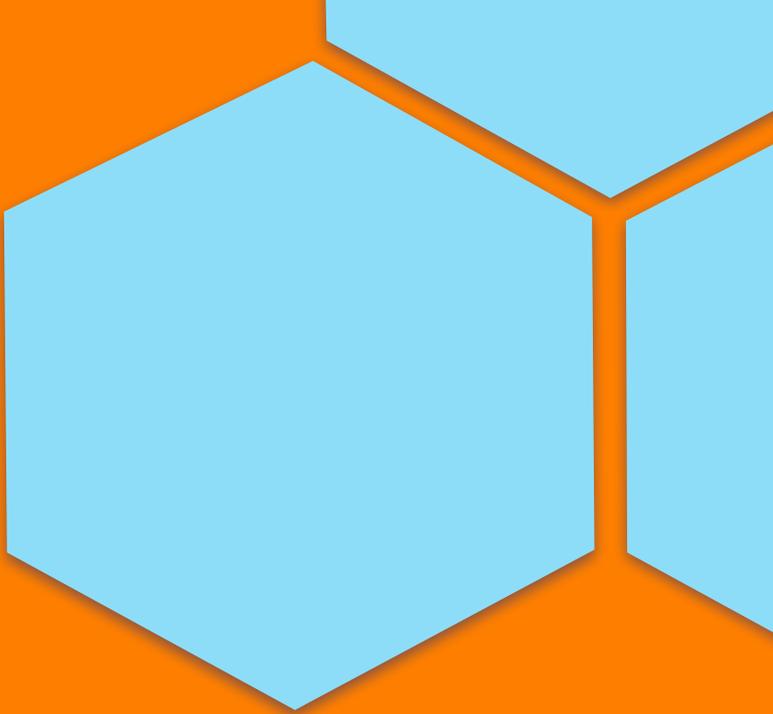
Wir beschreiben also den Effekt oder Einfluss, den wir hoffen zu sehen und nicht was wir tun werden.

Diese Situationen können wir dann immer wieder zu Rate ziehen und auf mögliche Interventionen von unserer Seite als Optionen betrachten.

Unseren Fortschritt zu bewerten und Überlegungen für kommende Interventionen anzustellen ist hier auch ratsam.

Probiert es einfach mal aus und nehmt euch eine Situation und sammelt ideale Situationen, was ihr hofft dort als Effekt zu sehen.

Das Spiel in die Breite ziehen



Wir limitieren unser
Wirken oft auf
wenige Situationen

Ziehe also dein Spiel
in die Breite, um
Wirkung zu erzielen

Wir limitieren unser Wirken oft auf wenige Situationen

Oft kommen wir ins Stocken, weil wir uns auf einzelne oder wenige Räume und Situationen zu sehr konzentrieren.

Das klingt ja im ersten Moment logisch!

Wenn die Retrospektiven als Event zur Verbesserung nicht funktionieren, dann müssen wir hier optimieren. Wir müssen über neue Formate für die Retrospektive reden, den Aufbau, etc.

Solche Maßnahmen, die sich direkt auf den Verbesserungsbereich beziehen, sind auch sinnvoll.

Sich aber nur auf diese direkten Verbesserungen zu reduzieren, nimmt uns jedoch weitere Möglichkeiten parallel breiter zu handeln und unsere Wirkung zu verstärken.

In vielen Retrospektiven habe ich daher schon die absurdesten Versuche erlebt, wie man das Stocken des Prozesses beheben kann, was dann jedoch zusehends reservierter von den Beteiligten gesehen wurde.

Mehr ist nicht immer Besser.

Wer bleibt schon motiviert und offen für neue Möglichkeiten, wenn aus der restlichen Arbeitsweise kein Bedarf an Verbesserungen gesehen wird und somit auch die Teamarbeit nicht in den Fokus gestellt wird?

Sich nur auf wenige Räume zur Intervention zu fokussieren, heißt oft seine Wirkung zu limitieren.

Ziehe dein Spiel in die Breite, um Wirkung zu erzielen

Identifiziere die Schwerpunkte in den Situationen in denen du handelst. Gehe alle Situationen durch und finde somit neue Handlungsfelder.

Wie in dem Beispiel des Retrospektive, ist es sinnvoll sich erstmal klar zu machen, auf welche Situationen fokussierte ich mich bisher. Oft ist der Rückblick überraschend eng geschnürt. Dies zu erkennen, ist der erste Schritt, um mehr Situationen zu nutzen und das Spiel in die Breite zu ziehen.

Jetzt gilt es herauszufinden, welche Situationen es noch gibt. Dazu empfiehlt es sich ein Scrum Bild als Orientierung zu nehmen, um sich zu fragen, wo man potentiell noch handeln könnte.

Mir hilft es dann dabei im Geiste einmal durchzugehen:

- Was kann ich in weiteren Events tun?
- Gibt es Möglichkeiten in der Anbahnung eines Sprints etwas zu ändern?
- Was kann ich außerhalb vom Scrum Rahmen tun?
- Was kann ich im Sprint selbst tun?

Für die identifizierten Situationen frage ich mich dann aufbauend, welche Optionen ich indirekt nutzen kann und so Handlungsfelder für weitere Umpulse finden kann.

Nutze mehrere Situationen, in denen du wirken kannst, um parallel auf viele Situationen gleichzeitig einzugehen. So wird deine Wirkung erhöht auf mehreren Ebenen.

Neue Spieler ins Spiel bringen

Sich nur auf wenige
Personen zu
reduzieren ist
limitierend

Bringe entsprechend
neue Spieler ins Spiel

Sich nur auf wenige Personen zu reduzieren ist limitierend

*Weniger ist nicht immer mehr!
Je mehr Personen man einbinden kann, desto offener und transparenter wird der Prozess für alle Beteiligten.*

Wenn der Product Owner sein Product Backlog so aufbaut, dass wir mit einer gewissen Vorausschau die Risiken & Abhängigkeiten früher identifizieren können, dann können wir mit dem Team früher agieren und er wäre auch gleichzeitig in der Lage die Stakeholder besser einzubinden.

Ich habe es oft in solchen Situationen erlebt, dass die Arbeit alleine mit dem Product Owner nicht ausreichend ist. Er könnte sich schwer tun aus alten Denkweisen auszubrechen, die ihm vorgelebt oder diktiert wurden und das bremst den Prozess aus.

Hier wird klar, dass der Fokus auf Teamwork fallen muss und die Transparenz ein wichtiger Faktor ist, um alle Beteiligten in das Geschehen gleichermaßen einzubinden.

Somit hat es sich für mich bewährt, eben auch bewußt die anderen Interessengruppen einzubinden.

Die verschiedenen Erwartungen der Stakeholder sind wichtig für das "Big Picture" und sollten transparent an das ganze Scrum Team kommuniziert werden.

Das hilft zu verstehen, was die Erwartungen an das Scrum Team sind, um so gemeinsam zum Ziel zu gelangen. Und die Stakeholder verstehen die Ansprüche und die Arbeit des Teams besser und können unterstützend wirken anstatt blind fordernd.

Wichtig aber auch das Team zu ermutigen, Angebote zur Unterstützung zu machen und gleichzeitig die Erwartungen an gutes Product Ownership zu formulieren.

*Wir agieren in einem Zusammenspiel von verschiedenen Personen und Interessengruppen.
Teamwork statt Einzelkampf!*

Bringe entsprechend neue Spieler ins Spiel

Aus der Klarheit deines Fokus, identifiziere weitere Spieler (Helfer) und bring sie ins Spiel.

Wie in dem Beispiel des Product Owners, ist es sinnvoll sich erstmal klar zu machen, auf welche Personen und Fähigkeiten man sich bisher fokussiert, beziehungsweise konzentriert hat.

Aus dieser Erkenntnis lassen sich schnell weitere Personen ins Spiel bringen, um so den Prozess weiter voranzutreiben.

Jetzt gilt es herauszufinden, welche Personen gibt es noch, die ein direktes oder indirektes Interesse an dem aktuell im Fokus befindlichen Thema haben. Dazu male ich mir gerne eine "Karte der Spieler" und ihre Beziehungen untereinander aus und wie ich diese mit ins Spiel bringen kann.

Daraus leite ich dann neue Handlungsfelder ab, neue Personengruppen und wie ich diese zusammenbringen kann.

Es geht nicht darum Personen gegeneinander auszuspielen oder auszutauschen, sondern die unterschiedlichen Fähigkeiten zu nutzen, um Bewegung zu erzeugen, was uns schneller an das gewünschte Ziel bringen soll.

Die passenden Interventionen nutzen

Unpassende
Interventionen
führen uns in die
Sackgasse

Nutze diese drei Arten
von Interventionen

Hinterfrage deine
Interventionen

Unpassende Interventionen führen uns in die Sackgasse

Nur wenn wir uns bewußt machen, was dabei hilft Wandel wirklich zu unterstützen, vermeiden wir auch Sackgassen.

“Viel getan, aber es hat sich nichts bewegt!” Problem ist meistens der Fokus auf die falschen Maßnahmen.

Es reicht nicht aus, irgendwelche Ideen zu haben oder planlos Ideen der Umgebung aufzugreifen.

Die Beteiligten müssen den dringenden Bedarf selbst erkennen. Ohne diesen Bedarf passiert in der Regel nix.

Unser Ziel ist es ja, zusammen mit allen Beteiligten etwas zu bewegen und nicht der alleinige Antreiber für Themen zu sein.

Somit muss der dringende Bedarf im Laufe des Prozesses erkannt und diskutiert werden. Wichtig hier, dass er konkret und eingrenzend ist.

Wenn all dies vorhanden ist, entstehen Lösungsansätze oft schon fast von alleine.

Hier muss man dennoch aufpassen, sich nicht zu verrennen. Die angestrebten Ansätze können groß und einschüchternd wirken. Sie können so neuartig und ungewohnt sein, dass wir vor ihnen zurückschrecken.

Auch hier können wir gemeinsam einen Schwerpunkt unseres Handelns legen, um einen Unterschied zu machen und Stück für Stück an das Ziel zu kommen .

Mit diesen Eindrücken, lasst uns eure Handlungsoptionen reflektieren, um den richtigen Mix an Interventionen zu finden.

Nutze diese drei Arten von Interventionen



Die beteiligten Personen werden sich nur nachhaltig einbringen, wenn sie auch den Bedarf sehen etwas zu ändern.

Genauso muss das Handlungsfeld konkret eingegrenzt werden, um so konkrete gemeinsame Ansatzpunkte zu finden.

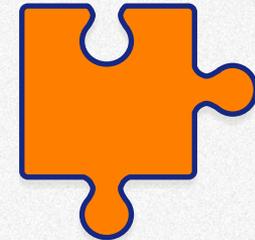
Wir benötigen also Interventionen, die uns dabei helfen diesen Bedarf zu schaffen und das Handlungsfeld zu konkretisieren.



Die meisten Interventionen sind direkte Herangehensweisen, um etwas in der Situation zu bewegen.

Diese können sowohl vom Scrum Master (oder Agile Coach), als auch von den beteiligten Personen kommen.

Ohne Bedarf und konkretisieren des Handlungsfeldes kommen wir aber mit den Beteiligten kaum ins Handeln.



Der Bedarf in einem konkreten Handlungsfeld zu agieren und eine gute Idee mit den Beteiligten zu haben, kann trotzdem nicht ausreichen.

Das Vorhaben kann zu ambitioniert oder zu neuartig sein, sodass wir uns verlieren oder davor zurückschrecken es anzugehen.

Deswegen benötigen wir als dritte Interventionsart die Vereinfachung in der Umsetzung der Ansätze.

Hinterfrage deine Interventionen

Reflektiere deine Sammlung an Handlungsoptionen nach diesen drei Interventionsarten.

Schauen wir einmal konkret auf deine gesammelten Handlungsoptionen und optimieren diese Aufstellung.

- Siehst du einen Schwerpunkt bei einer bestimmten Art der Interventionen?
- Durch den Einsatz welcher Interventionsart könntest Du dein Vorgehen sinnvoller ergänzen?
- Finde neue Handlungsoptionen genau in diesem Bereich

Mit einer balancierten Sammlung an Handlungsoptionen kann man so viel mehr Wirkung erzielen.

Regelmäßig reflektieren und nachjustieren

Reflexion braucht
Rhythmus und
Routine

Reflektiere den
Fortschritt, die
Veränderung und den
Stillstand

Identifiziere
potentielle
Handlungsfelder

Reflexion braucht Rhythmus und Routine

Wir müssen regelmäßig gemeinsam reflektieren und nachjustieren.

Wenn wir nur reagieren und uns treiben lassen, werden wir all die vorherigen Aspekte niemals effizient nutzen können.

Wann ist der richtige Zeitpunkt bei diesem Prozess einen Schritt zurück zu gehen und zu reflektieren?

Es hat sich bewährt sich regelmäßig Zeit zunehmen und das Reflektieren zur Routine zu machen.

Nachfolgende Reflexionsschleifen haben sich für mich bewährt:

Täglich einmal kurz inne halten und ähnlich wie in einem Daily Standup zu schauen, was gemacht wurde und was am kommenden Tag ansteht.

Wöchentlich einmal auf die geschaffenen Strukturen schauen, um die Bewegung in der Situation zu bewerten. Und die nächsten Handlungsschwerpunkte identifizieren zu können.

Eine sinnvolle Ergänzung der täglichen Reflexion ist auch ein **tägliches Journal zu schreiben.**

Hier setzt man sich täglich 5 Minuten hin und reflektiert wie der Tag verlaufen ist.

Diese zusätzliche Reflexion hilft Muster zwischen den jeweiligen Tagen aufzuzeigen und Motivation zu schaffen, um dann auch zu handeln.

(Wer erzählt sich schon gerne drei Tage hintereinander, dass einen etwas stört ohne etwas zu tun!?)

Reflektiere den Fortschritt, die Veränderung und den Stillstand

Um in der Situation wirklich gut zu wirken, müssen wir regelmäßig reflektieren und nachjustieren.

Es hilft ungemein einmal wöchentlich inne zuhalten und zuschauen, wie sich die Umgebung bewegt hat.

Man hat ja in der vergangenen Woche und auch davor verschiedene Interventionen vorgenommen. Zusätzlich kann sich die Umgebung ja auch ohne eigenes Zutun verändern.

Wenn ich bestimmte Maßnahmen ergriffen habe, erwarte ich eine bestimmte Bewegung in der Umgebung.

Wenn sich hier etwas bewegt hat, kann dies **ein Indikator für ein Verständnis der Situation** sein.

Und so wird der Fortschritt oder der Stillstand klar.

Wenn **sich nichts bewegt oder es in eine andere Richtung** als erwartet geht, ist dies ein Indikator dafür sein handeln und auch die Annahmen über die Umgebung zu hinterfragen und zu beobachten.

Die Bewegung und der Stillstand in der Umgebung helfen dabei die Umgebung besser zu verstehen.

Identifiziere potentielle Handlungsfelder

Um in der Situation wirklich gut zu wirken, müssen wir regelmäßig reflektieren und nachjustieren.

Ein besseres Verständnis aus der Reflexion zu bekommen ist das Eine. Sich aber auch über die wichtigsten Handlungsfelder im klaren zu werden der zweite wichtige Schritt.

Aus der Bewegung und dem Stillstand im System haben wir bestimmte Erkenntnisse oder Annahmen gezogen und diese fließen nun natürlich in die Auswahl von Handlungsfeldern ein.

Mindestens genauso wichtig ist der Blick auf die idealen Situation, um zu schauen, wo wir im Verhältnis zu diesen stehen:

- Wo passt die angestrebte ideale Situation nicht mehr zum aktuellen Kenntnisstand?
- Wo ist der Abstand besonders groß?
- Wo ergeben sich aus der neuen Ausgangslage Möglichkeiten darauf einzuwirken?

Verschafe dir Klarheit über die größten Handlungsfelder, auf die du in der kommenden Woche einwirken möchtest.

Optionen für die kommende Woche strukturieren

Erziele eine größere
Wirkung, indem du
vorbereitet bist

Klassifiziere und
organisiere deine
Interventionen richtig

Erziele eine größere Wirkung indem du vorbereitet bist

*Nur durch eine gute
Vorbereitung sind wir in der
Lage souverän zu handeln.*

Der Fokus des agilen Matchplans liegt auf komplexen Situationen mit deren hoher Dynamik.

Mit den bisherigen Vorbereitungen haben wir jetzt verschiedene Perspektiven kennengelernt mit denen wir ausgerichtet auf die Situationen mit neuen Ansatzpunkten gucken können.

Jetzt wollen wir uns so aufstellen, dass wir in den richtigen Situationen möglichst souverän und nach Augenmaß ausgewählt, die richtigen Interventionen setzen.

Dafür müssen wir unsere Handlungsoptionen so kategorisieren, dass wir Klarheit über potentielle nächste Schritte haben, sie auch ausreichend vorbereitet haben und uns mental darauf vorbereiten diese bei passender Gelegenheit anzugehen.

*Um Handlungsoptionen
entsprechend vorzubereiten, ordnet
diese in die drei Kategorien der
Folgeseite ein.*

Klassifiziere und organisiere deine Interventionen richtig



Manche Sachen lassen sich direkt **für die kommende Woche einplanen.**

Wir sehen schon jetzt einen festen Zeitplan und planen diese bereits mit ein. Natürlich nur soweit sich die Lage nicht kurzfristig ändert.

Für diese Situationen macht es Sinn sich passende Interventionen schon so bereit zulegen und vorzubereiten, so dass man hier einen möglichst großen Nutzen hat.



Es gibt diese Situationen, in denen man sich im Anschluss ärgert, dass man nichts vorbereitet und parat hat.

Für wiederkehrende Situationen oder **potenziell aufkommende Möglichkeiten**, macht es Sinn sich Interventionen parat zu legen, so dass man schneller und effektiver in diesen Momenten agieren kann.

Es geht hier einfach nur darum Interventionen für solche Situationen zu benennen, um vorbereitet zu sein.



Es gibt Optionen, die passen jetzt einfach nicht. Wir haben bereits vieles auf der Liste und mehr macht manchmal keinen Sinn.

Zusätzlich gibt es Interventionen, die erst aufbauend auf Anderen ihre Wirkung entfalten.

Diese **Optionen** sollte man sich **bewußt für später vorbehalten.**

DER AGILE MATCHPLAN

Mit all den Herangehensweisen
an die verschiedenen Situationen
solltest du in der Lage sein in
vielen Situation ein deutlich
besseres Spiel zu erzielen!

