

Mensch.Team Experte für Ihre Anfrage:

Agile Coach & Scrum Master

Nina Lux



Ihre Vorteile

- Erfahrung aller Coaches und Agile Leads der gesamten Agentur stehen gebündelt zur Verfügung
- Stetige Aus- und Weiterbildung zu aktuellen Tools, Trends und Agile Development
- Leben der agilen Arbeitsweise im Firmenalltag Intensiver, regelmäßiger Austausch und gegenseitige Unterstützung unserer Coaches

Unsere Expertin

- Mehrjährige Erfahrung als Agile Coach und Systemischer Coach
- Fokus auf Agile Leadership, Festigung des Agile Mindset und Empowerment in der "neu gedachten Rolle"
- Persönlichkeitsentwicklung für agile Leader
- Agile Teamentwicklung
- Intensiv-Workshops und Agile Master Classes
- Einzel-Coaching für Manager & Team Leads



Über Nina - Die Systemische

Nina hat fundierte, mehrjährige Erfahrung als Systemischer Coach, Therapeutin und Beraterin, als Coach für agile Leadership, in agilen Transformationsprojekten, sowie Erfahrung als Scrum Master. Zu ihren Fokusbereichen gehören agiles und systemisches Coaching und Beratung, Scrum, Rollenarbeit mit agilen Teams und agilen Leadern, Selbstorganisation, Changemanagement, Kommunikation, True-Self-Empowerment, Resilienz und Stressmanagement, Persönlichkeitsentwicklung, Moderation und Facilitation.

Einsatzort

international (remote)
EU (vor Ort)

Ihr Ansprechpartner

Jannik Krause
+49 151 6522 8782
jannik@mensch.team

Sprachen

- 🇩🇪 Deutsch Muttersprache
- 🇬🇧 Englisch verhandlungssicher
- 🇫🇷 Französisch gut

Branchenerfahrung

- Forschung
- Kommunen
- Bildung
- Sozialverbände
- Psychotherapie
- Verwaltung
- Food
- Handwerk
- Agenturen
- Kultur
- Non-Profit

Skills

Methodik & Moderation

Systemische Beratung ●●●●●	Persönlichkeitsentwicklung von agilen Leadern ●●●●●
Individualcoaching ●●●●●	Moderation ●●●●●
Psychologische Beratung ●●●●●	Seminare ●●●●●
Mentoring ●●●●●	Team Building ●●●●●
Workshops ●●●●●	Mediation ●●●●●
Visualisierung ●●●●●	Agile Leadership ●●●●●
Agile Facilitating ●●●●●	Systemgestaltung ●●●●●

Frameworks

Scrum & Scrumban ●●●●●	Soziokratie ●●●●●
GfK ●●●●●	Kanban & Kanplan ●●●●●
SAFe ●●●●●	LeSS ●●●●●

Tools

Jira ●●●●●	Meistertask ●●●●●
Miro ●●●●●	Padlet ●●●●●
Confluence ●●●●●	G Suite ●●●●●

Zertifizierung & Weiterbildung

- PSM I Certified - Professional Scrum Master (Scrum.org)
- PAL I Certified - Professional Agile Leadership (Scrum.org)
- Systemische Beraterin (Steinbeis-Hochschule Berlin)
- Staatliche Überprüfung Heilpraktikerin Psychotherapie (OA Leipzig)
- Moderatorin (DeLSt - Deutsches eLearning Institut)
- Kursleiterin Stressbewältigung/Stressmanagement (MIFW)
- Basiskurs Soziokratie/Soziokratische Moderation (Organisma)
- Begleiterin für Tiefenimagination PPTP© (IIVR)
- Somatisch Emotionale Integration SEI® (Dami Charf)
- Emotion Code™ (Bradley Nelson)
- M.A. Soziologie, Völkerkunde & Psychologie (Philipps-Uni Marburg)



• Akademie für Mediation, Soziales und Recht
• Hochschule
HOCHSCHULZERTIFIKAT Systemischer Berater/ Systemische Beraterin

Stadti Leipzig
Heilpraktikerin auf dem Gebiet der Psychotherapie nach § 1 HeilprG

MIFW Kursleiterin Stressbewältigung/ Stressmanagement
Mitteldeutsches Institut für Weiterbildung GmbH

DELST Moderation
Deutsches eLearning Studieninstitut

Einsatzort

international (remote)
EU (vor Ort)

Ihr Ansprechpartner

Jannik Krause
+49 151 6522 8782
jannik@mensch.team

Projekthighlight #1



05/2022 - 04/2023

Projektname: Agile Transformation des Trainingsbetriebs

Branche: Bildungswesen

Rolle: Agile Coach & Trainerin

Teamgröße: 2 Teams, 10 Mitwirkende

Methoden und Praktiken:

 Module & Workshops

Backlog:

 Jira

Dokumentation:

 Confluence

Kommunikation & Kollaboration:

 G Suite

Präsentationen:

 Prezi

Abstract:

Am Institut werden agile Methoden zur Organisationsentwicklung implementiert, um intern und für die Teilnehmenden ein modernes didaktisches Umfeld zu schaffen, das die TLN bestmöglich auf die behördliche Überprüfung und die anschließende Tätigkeit in der Praxis vorbereitet.

Aufgaben:

- Vorbereitung und Moderation von Agilen Trainings und Workshops
- Facilitation und Removal von Impediments
- Implementierung Agiler Methoden
- Anleitung zur Selbstorganisation
- Business-Coaching
- Persönlichkeitsentwicklung für gute Performance
- Stressmanagement

Besondere Herausforderungen:

- Implementierung Agiler Strukturen
- Wandel des Frontalunterrichts durch Agilere Formate
- Individuelle Hemmnisse auflösen und Vorurteile abbauen
- Integration von Widerständen

Top Learnings:

- Durch individuelle Coachings konnten innere Impediments ausgeräumt werden, um alle Akteure im Changeprozess mitzunehmen.
- Methodenvielfalt hat sich bewährt, um Agile Mindsets durch unterschiedliche Zugänge individualisiert zu entwickeln.



Projektname: Agile Organisations- und Personalentwicklung

Branche: Soziale Dienste

Rolle: Agile Coach

Teamgröße: 5 Teams, 42 Mitwirkende

Methoden und Praktiken:

 Agile Entwicklung/Design Thinking

Backlog:

 Meistertask, Kanban

Dokumentation:

 Teams

Kommunikation & Kollaboration:

 Social Intranet 4JUH

Retrospective Tool:

 Padlet

Abstract:

Mitwirkung bei der Agilen Transformation des Landesverbandes Sachsen.

Aufgaben:

- Vorbereitung und Moderation von Veranstaltungen und Teamworkshops
- Facilitation und Removal von Impediments
- Begleitung und Anleitung im Agilen Transformationsprozess
- Aufbrechen festgefahrener Strukturen, retrospektive Lernprozesse
- Coaching der Führungskräfte in ihrem Rollenverständnis
- Unterstützung der Agilen Leader (Kreisvorstände) bei der Systemgestaltung
- Change Management & Konfliktmanagement
- Implementierung eines Mentorensystems
- Vorbereitung und Facilitation Design-Thinking-Prozess zum Onboarding
- Konzeption einer internen Schulungsreihe für Führungskräfte
- Organisation und Facilitation von Workshops zum Generationenmanagement

Besondere Herausforderungen:

- Tradierte hierarchisch geprägte Strukturen
- Konservative Entscheidungs- und Verantwortungsvorstellungen
- Rollenkonflikte, da viele Führungskräfte auch als Fachkräfte tätig waren
- Gute Fachkräfte sind nicht automatisch gute, agile Führungskräfte
- Nur Führung, die übernommen wurde, kann auch abgegeben werden
- Ungenügende Ressourcen für agile Entwicklung
- Großer gap zwischen Agilem Anspruch und Realität, Überforderung der Mitarbeitenden

Top Learnings:

- Die Nutzung verschiedener Medien, Formate und Methoden unterstützt die Agile Transformation auf vielen Ebenen.
- Das Angebot zahlreicher agiler Formate ermöglichte den notwendigen Austausch und Anreiz, um möglichst viele MA für die Agile Transformation zu gewinnen.



Projektname: Konzeption eines internen Schulungsprogramms für Führungskräfte

Branche: Soziale Dienste

Rolle: Scrum Master

Teamgröße: 1 Team, 5 Mitwirkende

Methoden und Praktiken:



Scrum

Backlog:



Meistertask, Kanban

Dokumentation:



Teams

Kommunikation & Kollaboration:



Social Intranet 4JUH

Retrospective Tool:



Padlet

Abstract:

Begleitung des Teams bei der Erarbeitung eines internen Schulungskonzepts für Führungskräfte.

Aufgaben:

- Vermittlung des Scrum-Denkens und der Abläufe
- Identifizierung und aktive Beseitigung von Hindernissen (Impediments)
- Facilitation, Vorbereitung und Moderation von Workshops und Scrum Events
- Coaching zur Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb des Scrum-Teams und mit Stakeholdern
- Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Inspect and Adapt Workshops zur Überprüfung und Anpassung der Arbeitsweise
- Förderung der Agilität im Projekt durch Einzel- und Teamcoachings

Besondere Herausforderungen:

- Tradiertes hierarchisch geprägtes Denken konnte nur bedingt überwunden werden.
- Der agile Prozess wurde durch das Mikromanagement des PO erschwert.
- Unklares Rollenverständnis führt immer wieder zu Missverständnissen.

Top Learnings:

- Erst als die Idee von Scrum in der Tiefe erfasst und die Rollen klar definiert und von den Akteuren wirklich verstanden und angenommen wurden, konnten Agile Mindsets entwickelt und das Framework mehr und mehr umgesetzt werden.
- Durch die konsequente Ausrichtung auf das gemeinsam definierte Ziel konnte die inhaltliche Arbeit schließlich fokussiert umgesetzt werden.



Projektname: Agile Transformation, Kreisleitung im Soziokratischen Implementierungsprozess

Branche: Bildungswesen

Rolle: Agile Coach & Soziokratische Kreisleitung

Teamgröße: 2 Teams, 23 Mitwirkende

Methoden und Praktiken:

 Soziokratie

Backlog:

 Sharepoint

Dokumentation:

 Office

Kommunikation & Kollaboration:

 Teams

Retrospective Tool:

 Whiteboard

Abstract:

Im Sinne der Reinventing Organization wird in einer Freien Schule in staatlicher Trägerschaft Selbstorganisation mittels Agiler Methoden und eine soziokratische Kreisstruktur als Organisationsform implementiert.

Aufgaben:

- Etablierung Agiler Methoden und der Selbstorganisation
- Vorbereitung und Moderation von Kreistreffen
- Konfliktmoderation
- Facilitation und Removal von Impediments
- Sicherstellung der Zielerreichung
- Entwicklung der Akteure in ihrem Rollenverständnis
- Mitwirkung im Koordinierungskreis (Leitungsgremium)
- Etablierung nachhaltiger Kommunikationsstrukturen (Logbuch)

Besondere Herausforderungen:

- Fehlende zeitliche und persönliche Ressourcen für Reinventingprozess
- Notwendiges Wissen wächst langsam
- Aktivierung der weniger Engagierten

Top Learnings:

- Durch die Einhaltung klarer Strukturen (Agile Methoden) wurden Sicherheit, Fokus und Freiheit und Raum für Selbstorganisation geschaffen.
- Der Zeit- und Ressourcenaufwand für die Implementierung der soziokratischen Strukturen hat sich in der Praxis bestens bewährt und ausgezahlt.
- Durch die Integration von Einwänden werden nachhaltigere, von der Gemeinschaft getragene Entscheidungen getroffen - Konsentmoderation hat sich als Methode bewährt.
- Durch die Struktur und Intelligenz des Kreises können in effektiven Prozessen tragfähige Lösungen gefunden werden.

Projekthighlight #5

NINA LUX
TrueSelfEmpowerment

08/2017 - 10/2020

Projektname: Konzeption und Facilitation von Trainingsformaten

Branche: Coaching & Persönlichkeitsentwicklung

Rolle: Business Owner

Teamgröße: 2

Methoden und Praktiken:

 True-Self-Empowerment

Backlog:

 G Suite

Dokumentation:

 G Suite

Kommunikation & Kollaboration:

 G Meet

Retrospective Tool:

 Padlet

Lernmethode:

 Module & Mentoring

Abstract:

Konzeption, Vermarktung und Durchführung von Trainings für Persönlichkeitsentwicklung, True-Self-Empowerment, Resilienz und Stressmanagement (Online & in Präsenz).

Aufgaben:

- Konzeption & Entwicklung der Inhalte
- Aufbereitung des Lehrmaterials: Erstellung von Skripten & Videos
- Vermarktung

Besondere Herausforderungen:

- Content aus User Stories entwickeln
- Konsistenz in der Vermarktung

Top Learning:

- Produkte, die konsequent vom Kunden aus gedacht und entwickelt werden, verkaufen sich besser.



Projektname: Agile Transformation der GMS Medizinische Informatik, Biometrie und Epidemiologie (MIBE)

Branche: Forschung

Rolle: Agile Master

Teamgröße: 5

PM & Kommunikation:

 Teams

Backlog:

 Kanban

Dokumentation:

Manuscript Operating System (MOPS)

Abstract:

Agile Entwicklung mit Scrum und Betreuung eines Online Magazins für wissenschaftliche Beiträge im Bereich der Medizinischen.

Aufgaben:

- Implementierung des Scrum-Denkens
- Entwicklung Agiler Mindsets
- Vorbereitung und Moderation von Scrum-Events
- Implementierung Agiler Methoden in der Zusammenarbeit (Kanban)
- Facilitation und Removal von Impediments

Besondere Herausforderungen:

- Eingefahrene Denk- und Arbeitsstrukturen im Wissenschaftsbetrieb weit jenseits von Scrum

Top Learnings:

- Es braucht etwas Geduld, doch sobald das Scrum-Framework und dessen Nutzen vom Team erfasst und mehr und mehr erlebt wurden, konnten Prozesse erheblich verbessert und vereinfacht werden.
- Durch mehrere Iterationsschleifen konnte schließlich Kanban als Methode zur Arbeitsorganisation etabliert werden.



Projektname: Etablierung eines Selbstorganisierten Teams

Branche: Food (Franchise)

Rolle: Agile Leader (Business Owner)

Teamgröße: 1 Team 6 Mitwirkende

PM & Kommunikation:



Backlog:



Dokumentation:



Abstract:

Organisation und Führung eines Teams in einer kleinen Suppenbar mit wöchentlich wechselndem Angebot. Einstellung und Einarbeitung der Mitarbeitenden. Entwicklung der Mitarbeitenden zu Selbstorganisation und Eigenverantwortung. Verbesserung der Arbeitsabläufe durch innovative Impulse der Mitarbeitenden. Regelmäßige Reflektion im Team. Etablierung einer fehlerfreundlichen Kultur. Konstruktives Feedback.

Aufgaben:

- Entwicklung Agiler Mindsets durch Implementierung Agiler Methoden
- Moderation von regelmäßigen Teammeetings
- Facilitation und Removal von Impediments
- Filial- und Teamleitung
- Teamentwicklung zur Selbstorganisation, retrospektiver Lernprozess
- Qualifizierung des Teams
- Reflektion und Supervision
- Feedback

Besondere Herausforderungen:

- Unstimmigkeiten mit dem Franchisegeber
- Teilweise fehlendes Serviceverständnis der Mitarbeitenden und mangelnde persönliche Kompetenzen für Selbstorganisation
- hohes Anspruchsdenken der Kunden

Top Learnings:

- Die Haltung der Führungskraft hat einen immensen impact auf das commitment zu Agilem Denken und Handeln der Mitarbeitenden.
- Konsistente Selbstorganisation ermöglicht Verbesserung der Arbeitsabläufe durch innovative Impulse der Mitarbeitenden.
- Transparente Kommunikation schuf eine Vertrauensbasis und eliminierte Spannungen und impediments.



Projektname: Agile Umstrukturierung und Leitung eines Betreuungsvereins

Branche: Soziale Dienste

Rolle: Agile Leader & Coach

Teamgröße: 1 Team 3 aktive Mitwirkende

Methoden und Praktiken:

-  Agiles Arbeiten
-  Psychosoziale Beratung

Backlog:

-  Butler 21

Dokumentation:

-  Butler 21

Kommunikation & Kollaboration:

-  Butler 21

Retrospective Tool:

-  Butler 21

Ideation:

-  Zukunftswerkstatt

Abstract:

Agile Leitung eines Betreuungsvereins im Sinne eines Servant Leaders: Teamführung, Agile Teamentwicklung, Mitarbeitendenentwicklung. Beratung von Ehrenamtlichen. Querschnittsarbeit: Informationsveranstaltungen, Zukunftswerkstätten, Trainings.

Aufgaben:

- Implementierung Agiler Methoden
- Teamleitung und -entwicklung, Retrospektiver Lernprozess
- Facilitation und Removal von Impediments
- Organisation & Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen
- Leitbildentwicklung
- Qualitätssicherung

Besondere Herausforderungen:

- multifaktorielle Problemlagen bei Betreuten und Mitarbeitenden
- fehlende Einsicht/Entwicklungsbereitschaft der Akteure
- Sandwichposition als Führungskraft, Doppelrolle als Führungskraft und Coach
- Generationenthematik im Team

Top Learnings:

- Durch die schrittweise Entwicklung eines Agilen Mindsets und dadurch ein tiefergehendes Verständnis für Diversität, konnte die Zusammenarbeit im Team nachhaltig verbessert werden.
- Gemeinsam erarbeitete und vereinbarte Ziele und Prinzipien schafften Vertrauen und gaben den Mitarbeitenden Orientierung im Agilen Prozess.

Weitere interessante, relevante Projekte und Aufgaben:

Empowerment-Arbeit in Einzelbegleitung in der Arbeit als Systemische Therapeutin & Coach

Konzeption von Trainingsformaten für True-Self-Empowerment

Durchführung Online-Training True-Self-Empowerment

Durchführung von Kursen zur Verbesserung der Resilienz und Stressmanagement

Teilnahme an verschiedenen Trainings in Bereichen Business-Coaching und Mental-Training