
Geleitwort von Diana Larsen¹

Als ich Ralph Miarka zum ersten Mal traf, hatten wir beide sofort ein gutes Gefühl. Wir teilten das gemeinsame Interesse an der agilen Softwareentwicklung und außerdem interessierten wir uns darüber hinaus für die Ideen des jeweils anderen. Ralph erforschte – gemeinsam mit Veronika Jungwirth – lösungsorientierte Ideen für die Coaching-Praxis und gab sie in der Community weiter. Ich selbst teilte die Ideen des Appreciative Inquiry und wandte sie in meiner Beratungspraxis an. Wir fanden eine Verbindung zwischen den beiden Strömungen mit ähnlichen Wurzeln und Denkweisen.

Vor ein paar Jahren ließ Ralph mich wissen, dass er und Veronika begonnen hätten, gemeinsam ein Buch zu schreiben. Sie wollten die Überschneidungen von agilen Teams und lösungsorientiertem Arbeiten untersuchen. Und jetzt halten wir dieses Buch in unseren Händen. Sie in Ihren und ich in meinen.

Die Wurzeln der Agilität reichen tief in die Geschichten von Organisationsentwicklung, Organisationsdesign und unternehmerischem Verhalten hinein. Sie wurden durch den Fortschritt in der Technologie und in der Softwareentwicklung genährt. Japanische Managementtechniken wie der Qualitätszirkel und das Streben nach Kundennutzen flossen in diese Entwicklungen mit ein und trieben sie voran. Agilität veränderte die menschliche Arbeit, was z.B. Demings Ansichten über die Beseitigung der Angst am Arbeitsplatz zeigen. Das alles zusammengenommen ergibt einen menschenzentrierten und dennoch technischen Ansatz. Diese reichhaltige Kombination bildet die Grundlage für Ralphs und Veronikas Ideen für das lösungsorientierte Coaching von Teams.

1. Dieses Geleitwort erschien in der englischen Ausgabe des Buches »Solution-focused coaching for agile teams« und wurde vom Autorenteam übersetzt.

Dieses Buch geht über das Philosophische hinaus und ist höchst praxisbezogen. Hier finden Sie neue Ideen und Methoden, um Teams zu führen und zu ermutigen. Außerdem erhalten Sie Einblicke und Empfehlungen für die Arbeit mit Teammitgliedern und Führungskräften als Einzelpersonen. Sie werden lernen, wie man mit Teamkonflikten umgeht und Meetings gestaltet. Das E.R.F.O.L.G.-Modell bietet Ihnen eine großartige Gedächtnisstütze, um Ihre Coaching-Arbeit auf Kurs zu halten.

Ich gehe davon aus, dass dieses Buch eine der wenigen entscheidenden Quellen sein wird, die jeder Coach seinen Kolleginnen und Kollegen weiterempfiehlt.

Ich freue mich für Sie. Sie haben einen Startvorteil!

Weiter so,

Diana Larsen

Co-Autorin von »Agile Retrospectives:
Making Good Teams Great«

Co-Autorin von »Liftoff, Second Edition:

Start and Sustain Successful Agile Teams«

Gründungsmitglied von Agile Fluency Project, LLC

Geleitwort von Mark McKergow¹

Ich freue mich über die Veröffentlichung der bereits vierten Auflage des wichtigen Buches von Veronika Jungwirth und Ralph Miarka. Ich sage »wichtig«, weil die Verbindungen, Parallelen und die gegenseitige Verstärkung zwischen lösungsfokussierten und agilen Ansätzen viel zu lange unterschätzt worden sind. Ich erinnere mich, dass ich diese Verbindungen zum ersten Mal vor mehr als einem Jahrzehnt mit dem Mitautor des Agilen Manifests, Alistair Cockburn, bei einem Mittagessen in London diskutiert habe, und ich freue mich sehr darüber, dass nun eine viel umfassendere Darstellung in gedruckter Form erschienen ist.

Sowohl der lösungsfokussierte als auch der agile Ansatz fördern das emergente Arbeiten, indem sie Wandel, der (unvermeidlich) eintritt, willkommen heißen. Bei beiden geht es darum, auf iterative Weise Fortschritte zu erzielen. Und beide setzen auf kleine Schritte (die leichter zu bewerkstelligen sind), anstatt sich in riesigen Plänen zu verstricken, die ins Leere führen. Warum also sollten agile Praktiker daran interessiert sein, lösungsfokussierte Ideen in ihre Konzepte aufzunehmen? Ganz einfach, weil Lösungsfokus gerade in schwierigen Situationen sehr nützlich ist.

Der lösungsfokussierte Ansatz wurde ursprünglich als Methode der Kurzzeittherapie entwickelt, um jenen Menschen, die nicht einmal wissen, was sie denken, geschweige denn, was sie tun sollen, dabei zu helfen, schnell wieder ein Gefühl dafür zu bekommen, was für sie wichtig ist, was funktioniert und (vor allem) was sie als Nächstes tun könnten. Er hat sich über Jahrzehnte in den schwierigsten Situationen bewährt. Außerdem fördert er Kooperation, Respekt, Anerkennung und gegenseitige Verbundenheit. Zusammengenommen ermöglichen die lösungsfokussierten Werkzeuge und Ansätze eine neue Dimension des agilen Arbeitens.

1. Dieses Geleitwort erschien in der englischen Ausgabe des Buches »Solution-focused coaching for agile teams« und wurde vom Autorenteam übersetzt.

Veronika Jungwirth und Ralph Miarka sind in beidem sehr erfahren. Sie sind die idealen Begleiter, wenn es darum geht, diese beiden effektiven, pragmatischen und iterativen Praktiken zu einer leistungsfähigen Gesamtlösung zu kombinieren, die nicht nur die Arbeit erleichtert, sondern sie auch unter schwierigsten Bedingungen so erfolgreich wie möglich macht.

Ich empfehle das Buch von ganzem Herzen als einen hervorragenden nächsten Schritt für Coaches, agile Teams und Berater.

Mark McKergow PhD MBA

Autor von »The Next Generation of
Solution Focused Practice«

Vorwort zur 4. Auflage

Unglaublich, wie die Zeit vergeht! Schon sechs Jahre ist es mittlerweile her, dass die erste Auflage dieses Buches das Licht der Bücherregale erblickt hat. Damals hätte niemand von uns so etwas wie eine Corona-Pandemie vorhergesagt. Oder hätten Sie das schon geahnt? Die Arbeitswelt hat sich in nur zwei Jahren grundlegend verändert. Homeoffice, Online-Meetings, Videokonferenzen, ... – so viele Begriffe sind plötzlich Teil unserer Alltagssprache geworden. Webcams, Mikrofone und Headsets schmücken unsere Arbeitsplätze. Rechner müssen immer schneller werden, um die ständig anspruchsvolleren Softwareprodukte für die reibungslose Kommunikation in der Offline-Krise zu gewährleisten. Agilität und Lösungsfokus sind in dieser Zeit von uns allen in vielfältiger Weise gefordert gewesen – und sind es noch. Wer Schritt hält, mutig Neues lernt und hoffentlich auch noch gesund bleibt, zählt vielleicht sogar zu den Gewinnern dieser Zeit. Wer zu lange an alten, lieb gewonnenen Gewohnheiten festhält und Veränderungen ablehnt, gerät rasch ins Hintertreffen.

Mitten in diesem Trubel dürfen wir voll Freude und Dankbarkeit das Vorwort für die bereits vierte Auflage von »Agile Teams lösungsfokussiert coachen« schreiben. Und ganz ehrlich – wir finden es beruhigend, dass das Buch in gedruckter Form nach wie vor so gern genutzt wird. Wir haben zahlreiche Exemplare auf den Schreibtischen unserer Kundinnen und Kunden entdeckt: mit Eselsohren, bunten Anmerkungen, Klebezetteln – teils völlig abgegriffen und in der täglichen Verwendung. Das ist das größte Kompliment, das wir bekommen können. So ein Anblick macht uns richtig glücklich.

Viele von Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, haben uns ermutigt, auch eine englische Version herauszubringen. Und diese ist nun ebenfalls erhältlich. Für die englischsprachige Ausgabe schenkten uns Diana Larsen und Mark McKergow je ein wunderbares Geleitwort. Beide durften wir für Sie übersetzen und in diese vierte Auflage einfügen. Auch sonst ist einiges neu in diesem Buch, das Sie hier in Ihren Händen halten:

So wurden beispielsweise einige Tools (Speeddating, Feed-Forward, Mein persönlicher Stil, Pro Action Café, Umgang mit Rahmenbedingungen) und auch einige Abbildungen ergänzt. An manchen Stellen haben wir unsere eigenen Aussagen ein wenig korrigiert (naja – wir lernen, genau wie Sie, eben ständig dazu) und an anderen Stellen auch erweitert (z.B. mit dem Plädoyer für die Einfachheit in Retrospektiven oder dem WWW-Feedback).

Den wahrscheinlich größten Unterschied zu den vorherigen Auflagen finden Sie jedoch vermutlich in unserem Versuch, hier eine geschlechtergerechtere Sprache zu verwenden. Das war uns besonders wichtig und ist uns tatsächlich schwerer gefallen, als wir zunächst dachten. Es fehlen derzeit noch viele gut lesbare und verständliche sprachliche Alternativen zu oft gebrauchten Begriffen, die auch noch grammatikalisch korrekt sind. Daher sind wir ein paar Kompromisse eingegangen und haben Berufsbezeichnungen, zusammengesetzte Wörter und Begriffe aus dem Englischen (wie zum Beispiel »Coach«) in ihrer Ursprungsform belassen. Wir hoffen, Sie honorieren unsere Bemühungen an dieser Stelle, und wir sind für Ihre Vorschläge jederzeit offen, die wir gerne einarbeiten, falls es zu einer fünften Auflage kommen sollte. Wir möchten unseren wunderbaren Unterstützerinnen vom dpunkt.verlag danken, dass sie dieses Abenteuer mit uns gemeinsam in Angriff genommen haben. Falls Sie mal ein Buch schreiben möchten, sollten Sie sich an diesen Verlag wenden.

Vielleicht ist Ihnen auch aufgefallen, dass sich der Familienname eines Mitglieds des Autorenteamts geändert hat. Veronika hat nach 21 Jahren ihren Geburtsnamen wieder angenommen und so erscheint dieser alte neue Name nun auch ganz offiziell auf dem Cover der vierten Auflage.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen dieses Buches, beim Nutzen der Inhalte in Ihrer täglichen Praxis und beim Fokussieren der vielen kleinen positiven Momente – nicht nur und besonders in der Pandemiezeit. Bleiben Sie gesund.

Veronika Jungwirth und Ralph Miarka
Wien, im Dezember 2021

Diese Leseprobe haben Sie beim
 edv-buchversand.de heruntergeladen.
Das Buch können Sie online in unserem
Shop bestellen.

[Hier zum Shop](#)