
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