

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung: Die fünf Charakteristika agiler Führungskräfteentwicklung .....</b>	<b>13</b>
<i>Gunther Fürstberger, Eva Ayberk und Dominik Etzl</i>	
<b>1 Iteration: Vom Wasserfall in die Zeitbox mit Schleife .....</b>	<b>25</b>
<i>Eva Ayberk</i>	
1.1 Am Anfang steht der Kontext .....	25
1.2 Agil ist viel .....	27
1.3 Agile Praktiken in der Führungskräfteentwicklung .....	31
<b>2 Empowerment: Lernender als Gestalter .....</b>	<b>37</b>
2.1 Systemische Auswirkungen der Transformation in Richtung agiler Führungskräfteentwicklung .....	37
<i>Dominik Etzl</i>	
2.2 Content Curation – Warum das Rad neu erfinden? .....	56
<i>Stefan Diepolder</i>	
<b>3 Sinnvolle Lernmotivation für eine praxistaugliche Umsetzung — Lerne &amp; Wirke .....</b>	<b>71</b>
<i>Anita Berger, Marilena Maris</i>	
3.1 Du bist umgeben von Lernimpulsen .....	72
3.2 Dein Mindset ist dein Lernbooster .....	75
3.3 Du entscheidest, was dich antreibt zu lernen .....	77
3.4 Du kannst zum »Pro« deiner Gewohnheiten werden .....	87
3.5 Die absolute Superkraft für dein Wirken: die Umsetzung und Integration im Alltag .....	89
3.6 Fazit: »Lerne und Wirke« auf den Punkt gebracht .....	98

<b>4</b>	<b>Effektiver, transparenter Lernprozess</b>	<b>99</b>
4.1	Methoden, um Wissen im Unternehmen agil zugänglich zu machen <i>Peter Grabuschnig</i>	99
4.2	Agile L&D: Wie ein agiles Workshopformat positiven Einfluss auf die strategische Neuausrichtung haben kann <i>Elisabeth Oppenauer</i>	112
4.3	Kompetenzen und der Fortschritt von Lernzielen – Standortbestimmung in der agilen Führungskräfteentwicklung <i>Josef Wegenberger, Oliver Wegenberger</i>	118
<b>5</b>	<b>Einsatz aktueller Lerntechnologie – Die Zukunft von arbeitsplatzbasiertem Lernen</b>	<b>139</b>
	<i>Marina Begic</i>	
5.1	»Friendly Reminder«	139
5.2	Digitalisierungsboost (aktuelle Entwicklungen)	140
5.3	Selbstgesteuertes Lernen braucht mehr als nur ein LMS	142
5.4	Personalentwickler und Führungskräfte als Lernkurator:innen / Trusted Guides	147
5.5	Quo vadis Workplace Learning?	149
5.6	Exkurs: Warum sich Serious Games nicht durchsetzen werden	152
5.7	Agiles Mindset über Unternehmensgrenzen hinaus	153
5.8	Das Büro als neuer Wirkungsraum	155
<b>6</b>	<b>Implementierung: Kommunikation in der agilen Führungskräfteentwicklung</b>	<b>157</b>
	<i>Karin Schönhofer</i>	
6.1	Kommunikation ist keine Selbstverständlichkeit	157
6.2	Kommunikation ist keine Einbahnstraße	158
6.3	Kommunikation im Stakeholdermanagement	159
6.4	Kommunikationsbarrieren in der agilen Führungskräfteentwicklung	159
6.5	Kommunikation als Antreiber von Agilität	162
6.6	Einsatz von Kommunikation, um Agilität in der Führungskräfteentwicklung zu fördern	162
6.7	Conclusio	165

<b>7</b>	<b>Praxisbeispiele .....</b>	<b>167</b>
7.1	RHI Magnesita .....	167
	<i>Nicole Altenberger</i>	
7.2	MIGROS .....	179
	<i>Nicole Altenberger</i>	
7.3	Semperit .....	184
	<i>Iris Schierhuber, Peter Grabuschig</i>	
	Literaturverzeichnis .....	191
	Stichwortverzeichnis .....	201
	Die Autor:innen .....	205