

REBOOT

AGILE





Am 18.05.2020, durften wir, Anna Zinßer und Christian Hoffstadt, den Agile Monday der Scrum User Group Rhein-Neckar als Gäste bespielen, der aufgrund der Corona-Pandemie virtuell und nicht wie sonst vor Ort in Mannheim stattfand.

Wir stellten von Seiten der Karlsruhe Coaching Community (www.karlsruher-coaching-community.de) das Format „Agile Book Sprint“ vor (www.agile-booksprint.de), mit der man in kurzer Zeit gemeinsam ein Buch o.ä. schreiben kann. In der Gruppe von über 50 Teilnehmer*innen machten wir erstmals das virtuelle Experiment eines Mini-Booksprints; in knapp einer Stunde konnten die Teilnehmer*innen, jeweils in virtuelle Breakout-Gruppen von 3-4 Personen aufgeteilt, folgendes Thema kreativ bearbeiten:

Unter dem Hauptthema „Agile Reboot“ sollten sich die Teilnehmer*innen Gedanken machen, was sie momentan an Agilität, deren Umsetzung etc. stört - und dann gemeinsam eine Vision davon ersinnen, wie es besser sein könnte. Dafür machten sie eine gemeinsame kreative Zeitreise ins Jahr 2035, von wo aus sie eine kurze Pressemitteilung zurück ins Jahr 2020 sendeten – und später im Plenum vorstellten.

Im Folgenden findet Ihr die Ergebnisse der einzelnen Gruppen, ggf. auch deren Vorarbeiten – das Teilen der Ergebnisse und die Nennung der Namen der Beteiligten erfolgte natürlich freiwillig und nach Angabe derselben; vielen Dank für den tollen Workshop und die super Ergebnisse nochmal an alle, Ihr seid Spitze! :) Sollte irgendwo noch ein Themenpat*innen-Name fehlen o.ä., sagt einfach kurz Bescheid!

Falls Ihr als Leser*innen mal Lust habt, mehr über Book Sprints u.ä. zu erfahren, schreibt uns gerne – unsere Kontaktdaten findet Ihr auf den oben genannten Webseiten (oder einfach Mail an info@karlsruher-coaching-community.de oder info@agile-booksprint.de)

So, und jetzt viel Spaß beim Lesen und inspirieren lassen!

Agile Grüße

Anna und Christian

Pressemitteilungen aus der Zukunft der Agilität

18.05.2035 – Agile Times - Wir haben es einfach gemacht!

Unternehmen haben verstanden, dass Vorgaben aus der Theorie nicht funktionieren. Teams werden weltweit ab sofort als interne Startups angesehen und arbeiten als selbstorganisierende Innovationsschwärme!

Themenpat*innen: Christian S., Pierre N., Janna F., Claudia H.

HiPPO's (Highest Paid Person's Opinion) gibts nur noch im Zoo

Die Agilität im Jahr 2035 ist etabliert und hat bereits einen langen Weg hinter sich. Denken wir nur an die HiPPOs, welche im Jahr 2005 unter Artenschutz standen und noch alle Ideen bestimmt haben. Seitdem ist viel alter Wein durch neuen Schläuche geflossen und Experimente und eine Fehler-Kultur sind natürlicher Bestandteil der Arbeitsorganisation, welche stets den Zweck und Nutzen hinterfragt. Auch die Gesellschaft hat die 5-WHYS zur Leitlinie gemacht.

Themenpat*innen: Franziska, Silke, Helene und Christian

Homo Agilicus sagt: "Taten statt Tinte!"

Scrum-Town in Product-Land - Der Homo Agilicus findet im Nachlass seiner Eltern alte Dateien und findet das Programm "Excel" nicht mehr, in dem 2020 das letzte Projekt seines Vaters geplant wurde. Meilensteine und Reporting sind einige Schlagworte aus der begleitenden E-Mail, die er nicht mehr zuordnen kann. Seine Eltern hatten Prime-Lieferzeit von 2 Tagen für Smartphones, dies scheint ihm völlig unglaublich, da in seiner Firma Produkte an Kunden mit Drohnen geliefert werden, zu denen diese das Bedürfnis noch nicht einmal selbst kennen. Die klassische Firmenstruktur seiner Eltern hat sich in den letzten Jahren durch Evolution mit viel Zeit zur Veränderung zu einer innovativen und anpassbaren Umgebung ohne kontrollierende Entitäten weiterentwickelt. Selbstorganisierte Teams arbeiten in totalem Vertrauen miteinander und liefern perfekte Produkte zu Bedürfnissen von morgen! Rückgabe-Quoten aus der Zeit seiner Eltern sind Geschichte! Heute passt das Produkt so gut zum Kunden, dass es faktisch keine Rückgaben mehr gibt.

Themenpat*innen: Elke, Patrick, Silvia, Marco

Lektionen aus 15 Jahren agiler Transformation ... die Reise geht gemeinsam weiter

Es hat uns geholfen, stärker auf die Prinzipien hinter agilen Methoden zu schauen. Wir haben es gelernt, agile Methoden ganzheitlicher zu betrachten. Jeder Mitarbeiter darf Mensch sein.

Dadurch sind der Kreativität und Potential viel weniger Grenzen gesetzt als noch vor 15 Jahren.

Die Agilität ist inzwischen eine gemeinsame Sache aller Beteiligten geworden.

Die Reise geht gemeinsam weiter – Hierarchie hat an Bedeutung verloren.

Themenpat*innen: Dilek, Daniel, Tobias, Adrian

Pressemitteilung:

Amazon löst seine Entwicklungsabteilung auf, da diese den heutigen Ansprüchen an Projekte nicht mehr genügt.

Für Projekte finden sich „Clans“ zusammen. Dies sind Firmen, Selbstständige, die sich themengebunden über Netzwerke (Projektbörsen) zusammen finden.

Diese Clans wickeln diese Projekte selbstständig ab, d.h. sie bestimmen die Methoden, verwendete Tools und das Vorgehen bedarfsgerecht, um ein gemeinsames Vorgehen zur Zielerreichung zu erreichen.

Themenpat*innen: Rainer et al.

Vorstand präsentiert auf Hauptversammlung mit Stolz Liste gescheiterter Projekte

Im Unternehmen wird es als Erfolg wahrgenommen, dass man nicht erfolgreiche Projekte offen kommuniziert. Gescheiterte Projekte werden als Chance gesehen daraus zu lernen und sich zu verbessern. Der Vorstand begründet diese Entscheidung damit, dass langfristiger Erfolg wichtiger ist als kurzfristige Zielerreichung. Damit wird die Gemeinschaft in den Vordergrund gerückt. Vorstand Müller: „Machtverlust ist Stärke. Ich vertraue meinen Mitarbeitern vollständig, dass sie im Sinne des Unternehmens handeln. Das verstehen wir unter Agilität.“

Themenpat*innen: Christiane, Boeffi, Tobias, Wolfgang



2035



Globales PULL in letzter Konsequenz umgesetzt!

Eine Kultur der zielgerichteten Experimente treibt Innovation und Erfolg

Unternehmensgrenzen spielen nur noch eine untergeordnete Rolle



Ein Artikel von Tobias Glöckner, Markus Roth & Olaf Bublitz

Themenpat*innen: N.N.

Es ist das Jahr 2035,

In der Firma XY erzählt braucht der agile Geschäftsführer nur eine halbe Minute, um seine Vision mit zu vermitteln, warum diese Firma existiert.

Alle Kollegen die dort arbeiten identifizieren sich damit: die Firmenvision ist sehr stark in jedem zu spüren.

Alle Mitarbeiter experimentieren anstatt zu standardisieren, das macht jedem Spaß und es kommt viel dabei raus. Die Schwierigkeit damit, ist zwar das Team zu koordinieren ohne Standards, aber die Teamkultur ist sehr gut.

Führungskräfte sind entlastet, da sie nur als Supervisor dienen und nicht mehr Mikro-management betreiben. Sie erlauben den Teams sich komplett selbst zu organisieren; sie vertrauen, dass jeder sein Bestes tut; sie fördern Potentiale auf individueller Ebene, da sie nicht mehr die übergreifenden Prozesse kontrollieren müssen.

Es gibt mehr Freiraum fürs Spielen, das innere Kind in uns lebt 😊

Des Weiteren hat sich die Automotiv-Branche stark entwickelt.

Sie zielt nicht mehr auf Stückzahl sondern auf Qualität und Prestige, denn es wird viel remote gearbeitet und der Pendelverkehr läuft hauptsächlich über Schiene, d.h. man fährt nur Auto für das Vergnügen.

In der Automotivbranche haben sich zusätzlich die Prozesse weiterentwickelt, neben der iterativen Entwicklung der Fahrzeuge ist die Zertifizierung dieser auch iterativ.

Verabschiedet haben wir uns von folgenden Dingen, die in 2020 unser Leben erschwert haben:

- 1.Scheinagilität / künstliche Agilität
- 2.Micro-Management und Kontrolle der Mitarbeiter

Themenpat*innen: Pierre, Nadine, Carsten, Ina

Pressemitteilung

Letztes wasserfall-geführtes Unternehmen ist nun endlich agil!

Die Mitarbeiter des Unternehmens xxx möchten Euch mitteilen, dass der Umbruch umgesetzt ist und wir ein weiteres Ziel auf unserer agilen Reise erreicht haben. Jeder Mitarbeiter ist ein Agile Leader und wir sind stolz darauf.



Themenpat*innen: N.N.