

} Motivation in stürmischen Zeiten

- Ehrlichkeit mit der Situation
- Chancen finden
Moving Motivators
- auch kleine Erfolge feiern
 - ↳ kleine Dinge
 - ↳ mehr Zusammenhalt
- wahre Bedürfnisse erkennen
- zuhören
- Vertrauen aufbauen in Veränderung
- gemeinsame Aufgabe identifizieren
- gemeinsame Ebene

Tipps? CIO = soll agiler Treiber
Ist grösster Bedenken-
träger

~~Massnahmen?~~

Erlebniswelt CIO

= Hypothesen / Annahmen

Strategisch

↑

taktisch / operativ

Zielbild?

Vertrauen?

Stabilität?
Wichtiger?

Bisherige
Muster erfolgreich?

Unsicherheit
(Kreativität)?

Sich in neuer
Position be-
weisen?

Massnahmen:

- Wissensaufbau
- Angst (transparent) ^{ansprechbar} machen
- Kaffee trinken
- über eigene Ängste sprechen
- Warum agil zwischen CIO - Entwicklern
Ziele definieren
- im Dialog bleiben/treten
- Was umfasst Agilität
- Was hat Ihr verstanden, was ich
sagen wollte? * Teams rückschauen lassen
wie verstanden
- 5 Dysfunktionen

→ Das kollegial geführte Unternehmen

Buchtipps: → How Google works / Feedback Friday
→ William Bridges - Managing transitions
Anonyme Fragen

Rücken-
deckung
abholen (GF)

Visualisieren
- Retro board
- Bälle, Säckchen

mit Paul

- Was zeichnet
großartige
Teams aus?
- Wo stehen wir?

- Wie sind wir
zu "X" gekommen?
- Wie kommen wir
zu "X+1"?

Einstieg

• Seelenfragen
• Vorleben
• Durchhalten

Erwartungen
formalisieren!

"Kick-Off"
- Erwartungen
- Transparenz

Build your
own Scrum
Master, PO

Beschwerden-
management



Methode
erklären
Events, Rollen
- Schulung

Kaffee
trinken
mit Mitgliedern

theteamcanvas.com
Team Canvas

Stakeholder
"abholen"

M & M
Spiel

Superheros!
Freund- &
Selbstwahrnehmung

Transparenz
- Fehlerkultur
- Ich bin neu
- Ausprobieren

5W

Was haben wir
gemeinsam?
Wo unterscheiden
wir uns?

Retro für
Team building
(zum Kennenlernen)

Team-Vertrag
+ Foto
+ Vereinbarungen
+ Unterschrift

Stärken =)

Basis
schaffen

- Do R
- Do D

Impediment
Backlog

Team
- Raum
- Name
(Mike Chen - Teamname)

PROFFICE



Person mit **STARKER** Meinung im selbstorganisierten **TEAM**

→ Was wenn **EGO** > **TEAM**? ←

- Retros! → Agile Coach-Klasse sollte aktivieren
- Team ohne dominante Person
 - ↳ Was denkt ihr? Austausch?
 - ↳ Dann Gespräche suchen, Feedback, facilitiert durch Agile Coach
- Reifes Team gibt solchen Leuten wenig Raum
- Agile Coach coacht dominante Person
- Teamausschluss im Notfall: wenn Weigerung zur Verbesserung
- Mob Programming macht Konflikt sichtbar
 - oder Team Events

- Wessung???

- Coaching-Ziele

Meinungsaufarbeitungs-
folge: Erst der/diejenige
der/die als letztes ins
Team gekommen ist,
wird der/die erste ins
Team gekommene

Denjenigen besser
kennen lernen: wie
fühlt Du Dich?

Einander &
gemeinsame Ent-
scheidungen
facilitieren

Scheidung als
"heime Wahl"
durchführen
Vetos sind schwierig

Als Coach:
die anderen stärken,
Diskussionsstrukturen
schaffen für sich-
berechtigte Redezeit, zuhören
(alle partizipativ)

Angst schüren

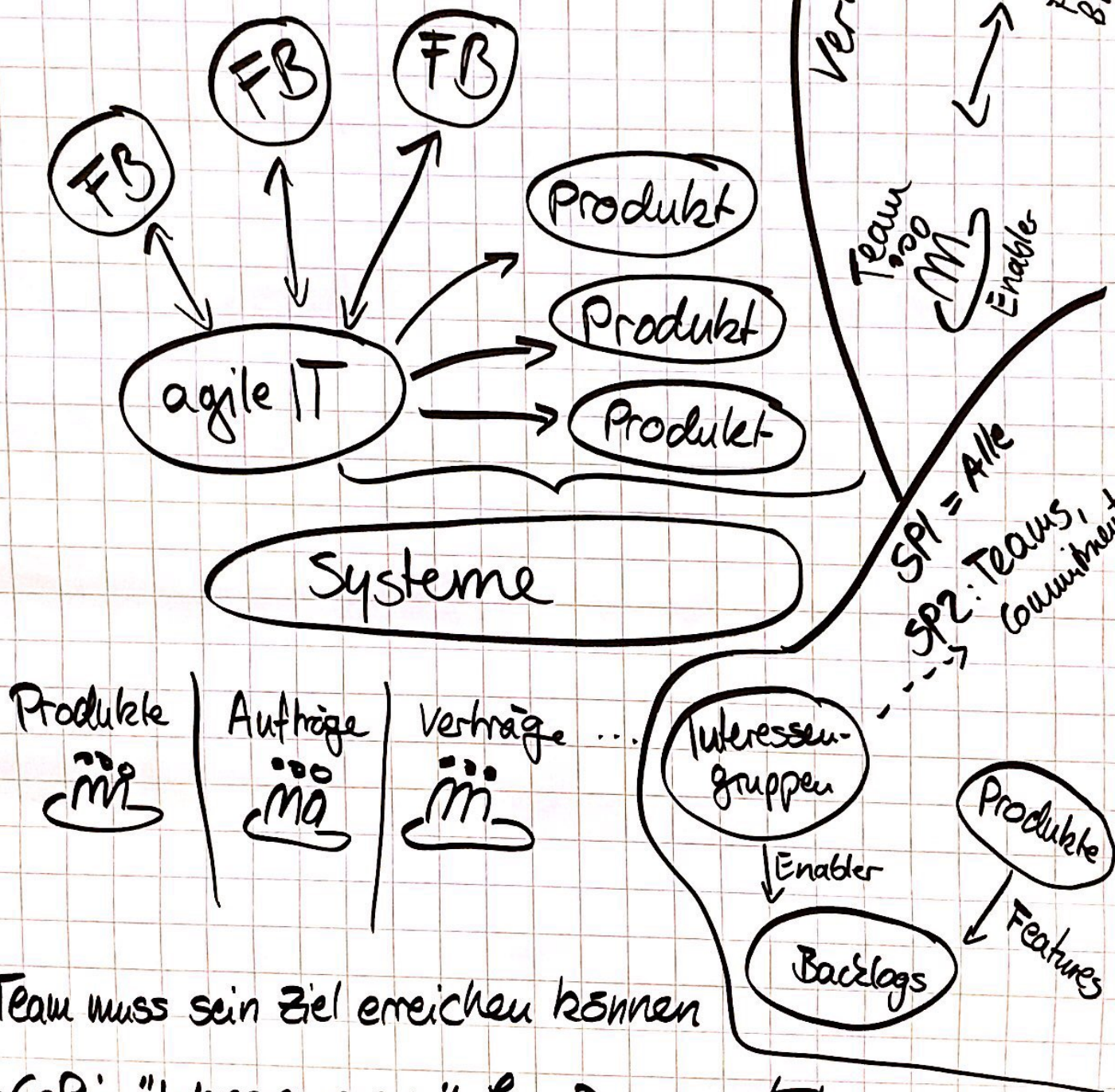
denke, die sich
dominieren lassen,
sich ausruhen

⇒ alle coachen

Unbewusst
dominante
Leute brauchen
den Spiegel

Meetings facilitiert
aber tägliches Arbeit?
Pair Programming
Kundengespräche
etc.?
→ Es können auch klären
damit auf
wofür
dieser
auf

Wie finde ich den richtigen Teamschnitt?



! Team muss sein Ziel erreichen können

- CoP's, "Interessengruppen" für Domänen / Themen
↳ Teams nach Produkten
- "Was wenn es keinen interessiert?"

VERBESSERUNG

MESSBAR ??

PO schärfen

Methode
hervorbringen
→ State-of-the-Art

Austauschbar!

Vorsicht!

Kundenzufrieden-
heit /
wie zufrieden
sind Kunden mit meiner
Leistung

Nachweis liefern,
wann und wobei und wie
Agilität bessere
Ergebnisse liefert

Schnelle Reaktion
im
eCommerce
notwendig

„Wir sind
das Volk!“

Prior
Mehrig?

IDEA:
Bugs messen

Transparenz
Metriken

Mitarbeiter
Zufriedenheit

UX mit in
die Retro Daily

Agile Werk?
Stab of Art

Release-Jobing?

Ready for
test #

Anzahl
Branches

Jenkins 
Rot/Grün

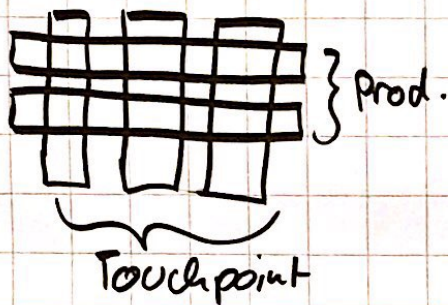
Retro- #
Maßnahmen

- Scrum@Scale

- Matrix-Organisation :

"Produktentwicklungsteams" ~ Domänen

Touch Point Teams ~ Kundenkontakt
Customer Journey



- „Arbeiten, die Leute an den Dingen, an denen Sie arbeiten wollen?“

↳ passen unsere Skills zum Auftrag?

↳ Welches Wissen fehlt? Von wem können wir lernen?

- Spotify-Modell; „Chapters“ 80% Team, 20% Chapter

⊖ schlecht übertragbar

Copy-Paste funktioniert nicht !

- Management 3.0 Meddlers Game

- „Produkt“ - Wikipedia Definition

↳ gemeinsames Bild auf den Begriff

Product Ownership Evolution Model

Business sector:

of agile teams:

coaching demand							

Role:

Agile experience (in years):

coaching offer							

target state

actual state

level of product ownership

← **strategical**
tactical
operational →

Decide on product vision	Decide on budget use	Decide on roadmap scope	Order product backlog items	Craft & set sprint goal	Write user stories	Define (sub)tasks	Implement (sub)tasks
--------------------------	----------------------	-------------------------	-----------------------------	-------------------------	--------------------	-------------------	----------------------

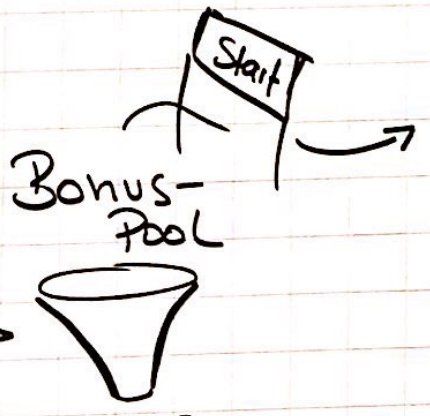
1. Draw a Product Owner (PO) in „actual state“ row (position depending on decisions the PO can take *independently*).
2. Draw development team (DEV) in „actual state“ row (position depending on decisions the DEV can take *independently*).
3. Draw a Product Owner (PO) in „target state“ row (position depending on decisions the PO want to take *independently in the future*).
4. Draw development team (DEV) in „target state“ row (position depending on decisions the DEV want to take *independently in the future*).
5. Draw a CPO, Business Owner, Management sponsor (BO) in „actual state“ row (position depending on decisions the BO *takes actually*).
6. Draw a BO in „target state“ row (position depending on decisions she should take *in the future*).
7. Mark the fields someone is coaching you *actually* in „coaching offer“.
8. Mark the fields you need (additional) coaching *in the future* in „coaching demand“.
9. Discuss your result with your team members, leadership or stakeholders.



360°-Feedback
als Basis zu
Feedback & Worte



unregelmäßige
Ausschüttung



Bewertungs-
Matrix



Vergleich
1:n / n:1

ANSÄTZE
für Vergütungs-
Modelle

Exaktifikation
1:1

Kudos-
TOKENS

Limitiert oder un-limitiert?
(1-3% des Monatsgehalts)

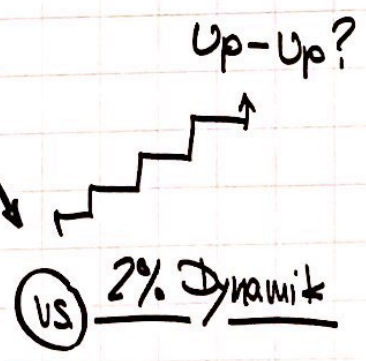


Nominierung
von
Kollegen

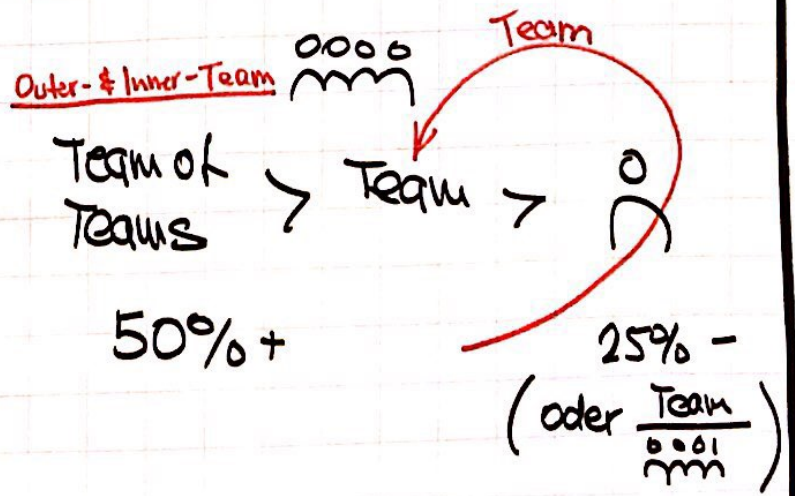
1:1

Unternehmensebene
1:m (∞)

Besitzlands-
WAHRUNG



Ausschüttung
im Folgejahr?



Wie weit geht die Selbstorganisation in XFT / Scrum Teams?

Boris Glaser:
Selbstorgani-
sation braucht
Schon Führung!

Why:
Transaktionskosten
reduzieren

Ownership
vs.
Freudbestimmung
delegation Power (9.11m)

Vote 30s
for
CIO!

» Tech. Leadership
setzt man nicht
ein, sondern der
bildet sich heraus

Regelmäßiger
Erfahrungsaustausch

OpenSpec Barcamp
Weniger
durch
Kleine
Regelmäßigkeit

Fredric Laloux
Reinventing Org's
The Advice Process

5
Dysfunctions
of a Team

"So viel Freiheit wie
möglich, so wenig
Freudbestimmung wie
möglich!"

Dilbert:

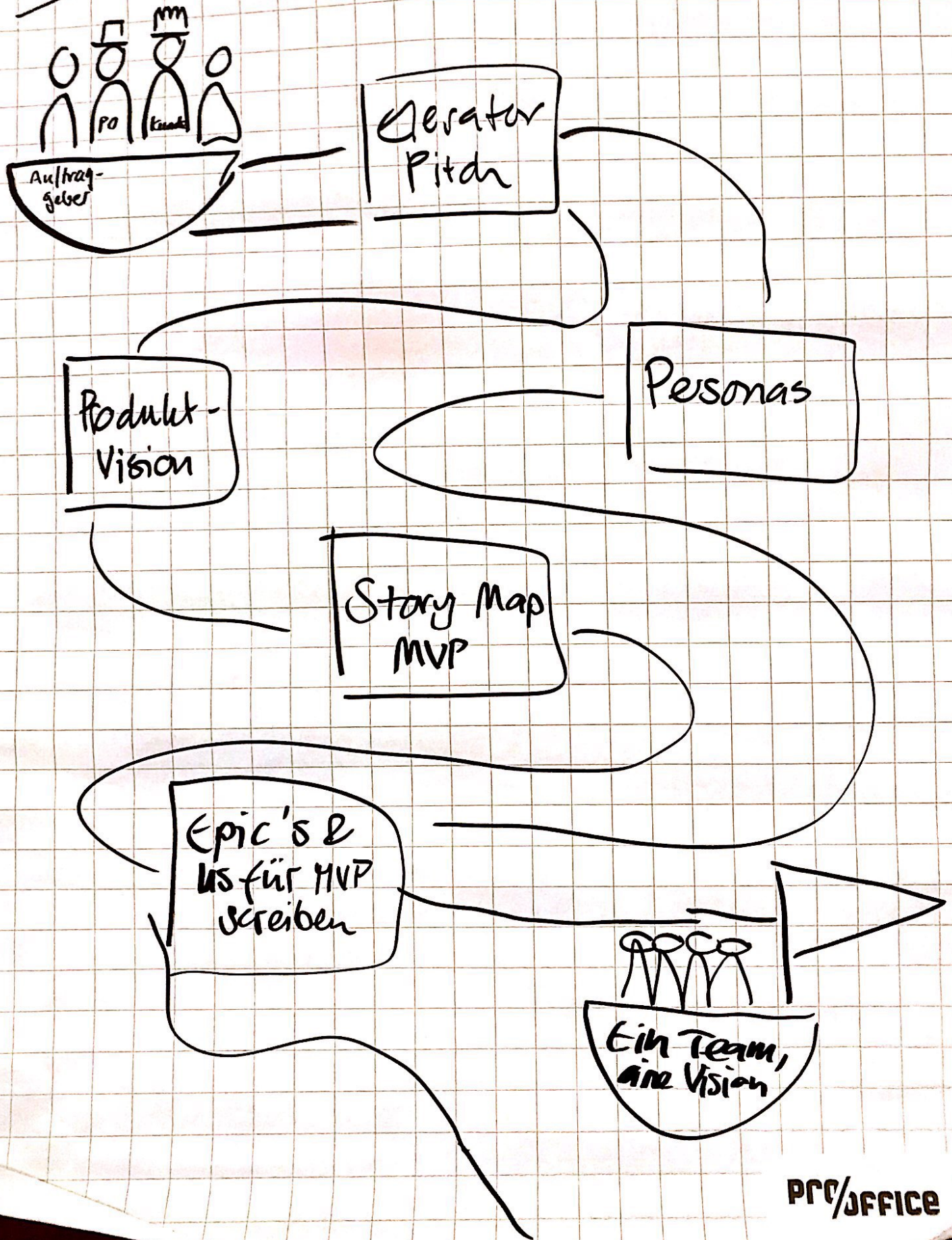
Alignment
Autonomy

Leitplanken
Gemeinsame
Ibals
(Gut Erlebb.)
Systemisches
Konsensieren
Entscheidungen
treffen
auf ein
Entscheidungs-
system
einigen

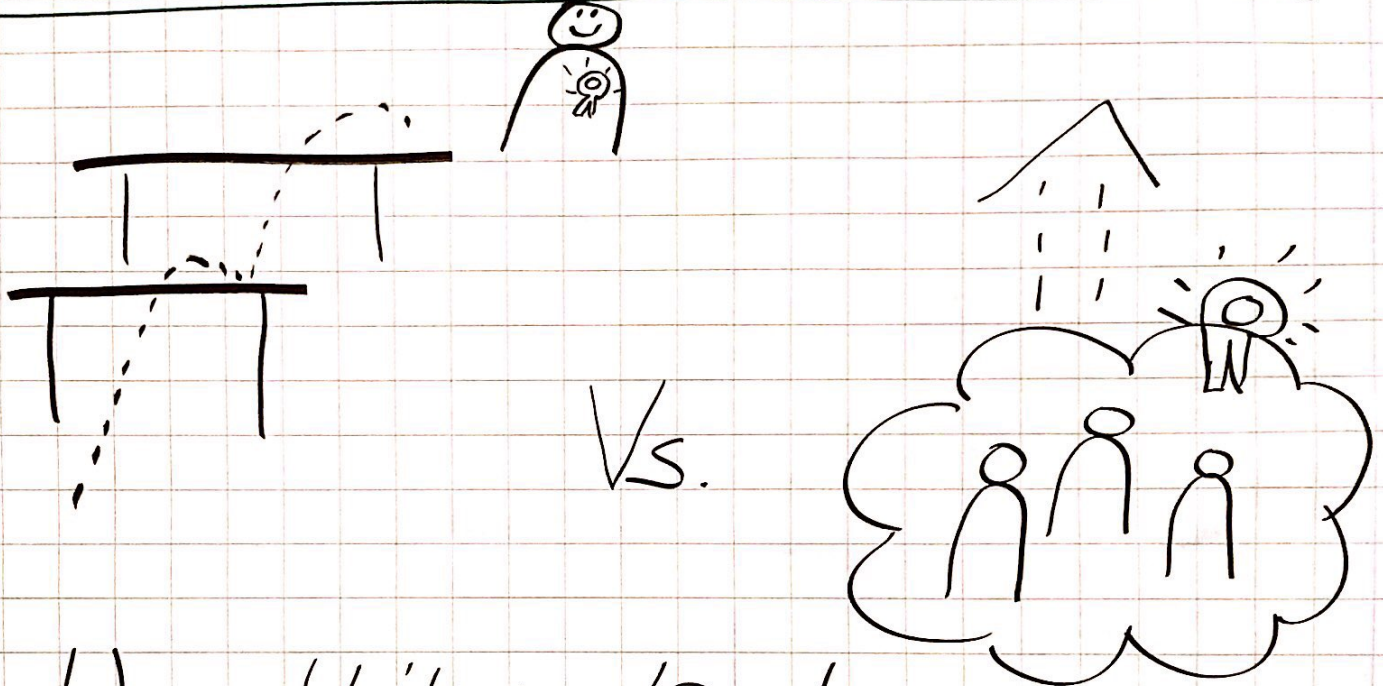
Konsent vs. Konsens

Iteration Zero

www.iterationzero.works



Vergütung im agilen Kontext



Neue Kriterien / Denkansätze

Führen ohne Metriken

$\frac{1}{2}$ $\frac{5}{10}$ $\frac{2}{10}$ $\frac{1}{10}$

- relative Ziele
- Brauchen wir Metriken,
wenn das Ziel klar ist?
- Metriken nur zur Selbstkontrolle/
~~Selbst~~ Selbstführung?
- globale Metriken: z.B. Umsatzrendite
↳ gut Gesamtunternehmen
- lokale Metriken: z.B. Rendite je MA
↳ wird schnell dysfunktional

Akzeptanz - Toleranz - Modell

@alexkylburg
ak@paragraph1.de

Akzeptanz

Diversität

Toleranz

↑ Unterstützend

↕ In Frage stellend

↓ Gefährdend

↓↓ Destruktiv

Nebengespräche

Essen am Arbeitsplatz

Lästern

Nicht aussprechen lassen

Toleranz

permanentes Fenster aufreissen im Winter

Fenster zu machen

zu ~~spät~~
Spät kommen

Beleidigung

PRG/

Paul | Alex | Martina | ...

Akzeptanz

Toleranz

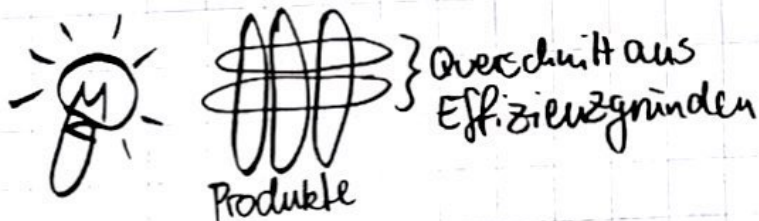
Intoleranz

dauerhaft
zu spät

Was macht Agilität mit ①
Organisationsformen?

Wie sieht eine agile Organisation aus? ②

- Agile = Lernende Organisation
- Ausrichtung nach der Wertschöpfungs-
kette & Kollaboration / Dialog mit Kunden + Anwendern
- „Abteilungen“ bieten Services nach
innen & außen
↳ Kunden in den Mittelpunkt! → Wer ist das? (1. Frage)
- Kernfrage: „Wie möchte ich arbeiten?“
- Gesellschaftsformen erfordern gewisse Rollen



- Vermutung: Es gibt kein Idealbild, weil jeder Zweck
etwas anderes braucht

① Routinen werden hinterfragt + verändert
↳ Auch Stakeholder müssen sich verändern

- Braucht es Hierarchien?

- Beispiel Budget: Wenn Team selbst Verantwortung trägt & Auswirkungen spürt vielleicht nicht

- „Heimat“, „Zugehörigkeitsgefühl“ nötig

 - ↳ persönliche Weiterentwicklung

 - ↳ Patenmodelle? „seniorige Begleitung“

Herausforderung wenn durch Peers gelöst:
Konkurrenzdenken könnte hindern

- ↳ Wichtig ist wie die Gruppen dann innerhalb funktionieren

~> „eigene Firmen“ mit Shared Services
↳ Bereiche z.B. Netzwerkorganisation

~> Beispiel Träger

➔ Kern ist immer Reflexion:

Wie viel Führung, Struktur, ... brauchen wir?

- „Führungskräfte“ machen nichts anderes (fachliches) mehr

- Trennung von Produkt + Personalverantwortung

- Fokus auf eine Aufgabe

- Wichtiges Merkmal: Agile Kultur

Offen: wie kommt man zu Positionen + Gehältern?

Scrum für Ressourcen im Projekt

oder "Wie komme ich zu agilen Teams"

- o Bestehendes Dev-Team macht Scrum
 - ↳ Wie cross funktional machen
 - ⇒ Team aufstocken
 - ⇒ Mgmt. Überzeugen
 - ↳ Linie wird Mitglied des Scrum Teams
 - ↳ Team bleibt nach Projekt zusammen
- o Mitglieder aus vielen Bereichen zu 100% staffen
 - ⇒ Manager müssen zustimmen aus Interesse am Produkt
- o Bei Widerstand Win Win Situationen schaffen
 - ↳ Manager haben echtes Interesse + gemeinsame Vision
 - ↳ Messung am Erfolg des Projektes
 - ↳ Negativ: Manager finden Beschäftigung um 100% zu verhindern
- o Sorge der Manager überwinden, was passiert wenn Mitarbeiter nicht zurück kommen
 - ↳ Ambieten was der Vorteil / Aussicht für den Mgr. ist
 - ↳ Frühzeitig beteiligen, z.B. guiding coalition, auch Betriebsrat
- o Collaboration über Bereiche notwendig

XP für SM ohne techn. Hintergrund

▷ Softwareentwicklung ist kreativer
Prozess => Raum geben

▷ Lego Spiele
=> Dev Ops

Buch Tipp:

Introduction to DevOps
with Chocolate, LEGO and
Scrum Game

▷ Pair Programming => um Verständnis
für Entwicklung zu bekommen

▷ Mob-Testing => SM, Entw. und Tester

▷ Agile Fluency Game mit dem
Team spielen

▷ verstehen, was mit dem Tool
möglich ist ☺

↳ ähnliches erlebt haben

- Pair drawing
- Pair working
- TDD mit Excel

- ▷ Selbstlern portale $\leq$ ^{Udemy} Solo 2 learn Nano degree
- ▷ Teammitglieder Fragen, was sie tun müssen, damit die Funktion direkt nach dem Review live gehen können
- ▷ „Alle“ Bücher lesen die bei Entwicklern im Schrank stehen
- ▷ Austausch mit anderen um peinliche Fragen nicht dem eigenen Team zu stellen
- ▷ Austausch mit anderen Teams ermöglichen

WARUM?

- Familie
- Zeitl. Flexibilität
- Keine "Anreise"
- asynchr. Arbeiten
- "ZONE", Fokus

REMOTE WORK & COLLABORATION

RAHMEN- BEDINGUNGEN

TOOLS

PAIRING

- THATE (CONSOLE SHARING VIA THUT)
- SAROS (ECLIPSE/indigo PLUGIN VIA XHTTP/SABER)
- SCREENSHARING
- ATOM TELETYPE (?)

IDEATION/CONCEPTION

- IDEAFLIP (DIGITAL WHITEBOARD)
- GOOGLE DRIVE/DOCS
- ANALOG SCRIBBLE + PHOTO + CHAT/MAIL
- TRELLO/ZOOM

- HOCHWERTIGE MICROSKAMERAS

→ LOGITECH

→ MEETINGBOL

→ ADRA/SENN-HEISER

LEARNINGS

- ALLE ALS REMOTE BEHANDLEN, SOBALD 1 PERSON REMOTE
- ÜBER-KOMMUNIZIEREN: HALLO, MITTAG WIEDER DA, TSCHÜSS

- Qualität von Kommunikation kann steigen (meine Beobachtung)
- 1:1 Gespräch

SKILLS

Verträgt sich
Remote &
Agil?

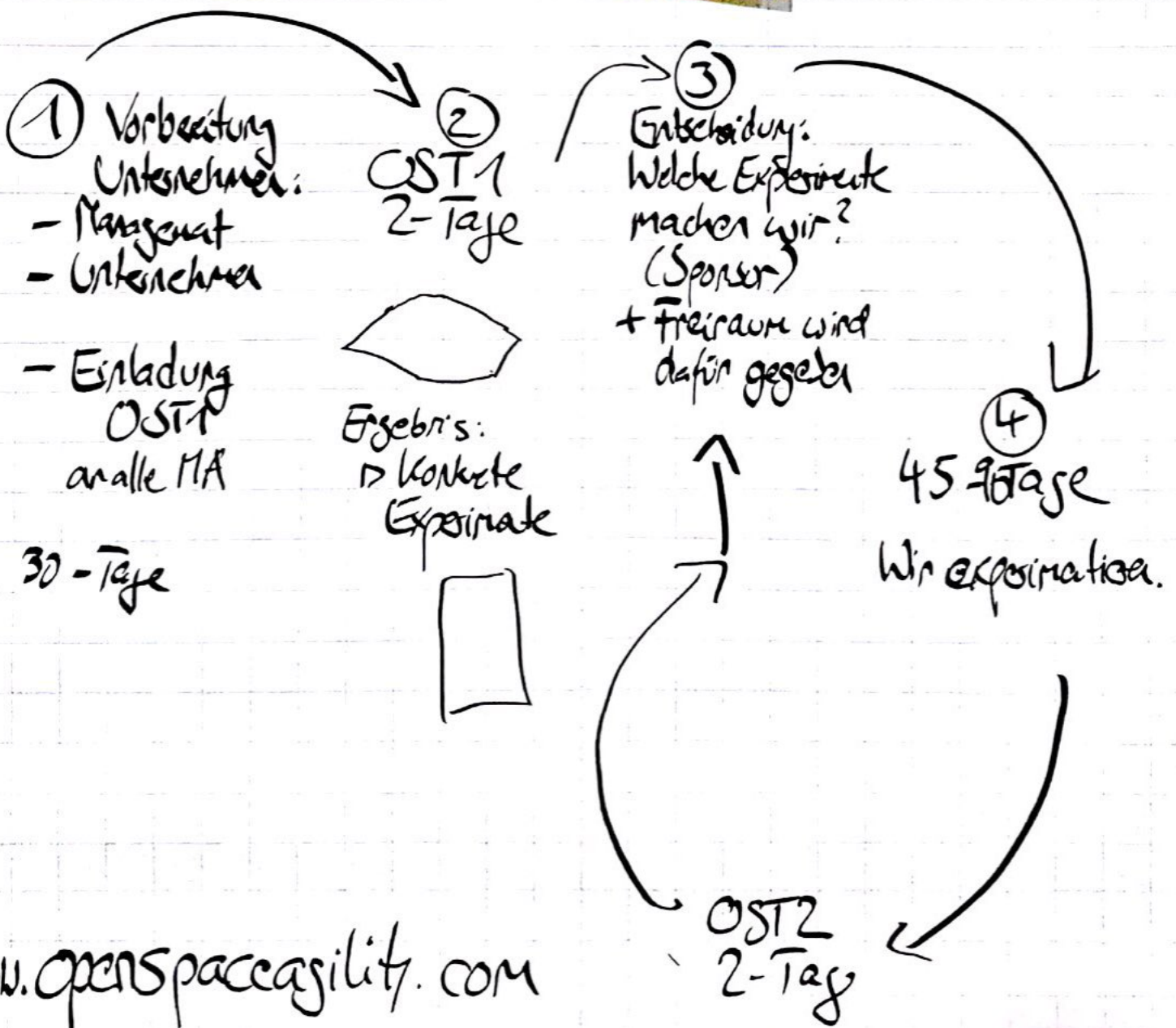
Telepresence?

Open Space Agility

© Daniel Mezick

Beteilige mit OST
das komplette (!)
Unternehmen an deiner
agilen Transformation!

Und spare dabei
noch Geld für teure
Berater und Coaches.



Team übergreifendes
UI

PROFFICE



Konflikte versöhnen

mit Emergent Essence Dynamics

Konflikte

versöhnen

mit

Emergent

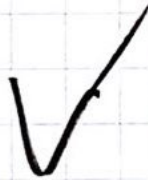
Essence

Dynamics

Die Erfindung der Leistung

Ludonarrative

Dissonanz



Was mit

Legacy

Docker

GrayLog

Prometheus

Logstash
Logspout

Grafana

Munin

Icinga

Telegraf

Kibana
ELK

Zabbix

Jaeger

Zipkin

InspetIt

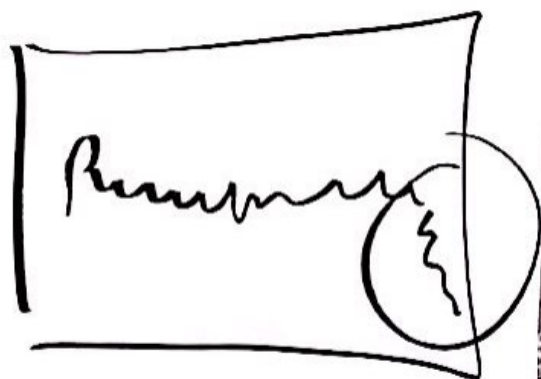
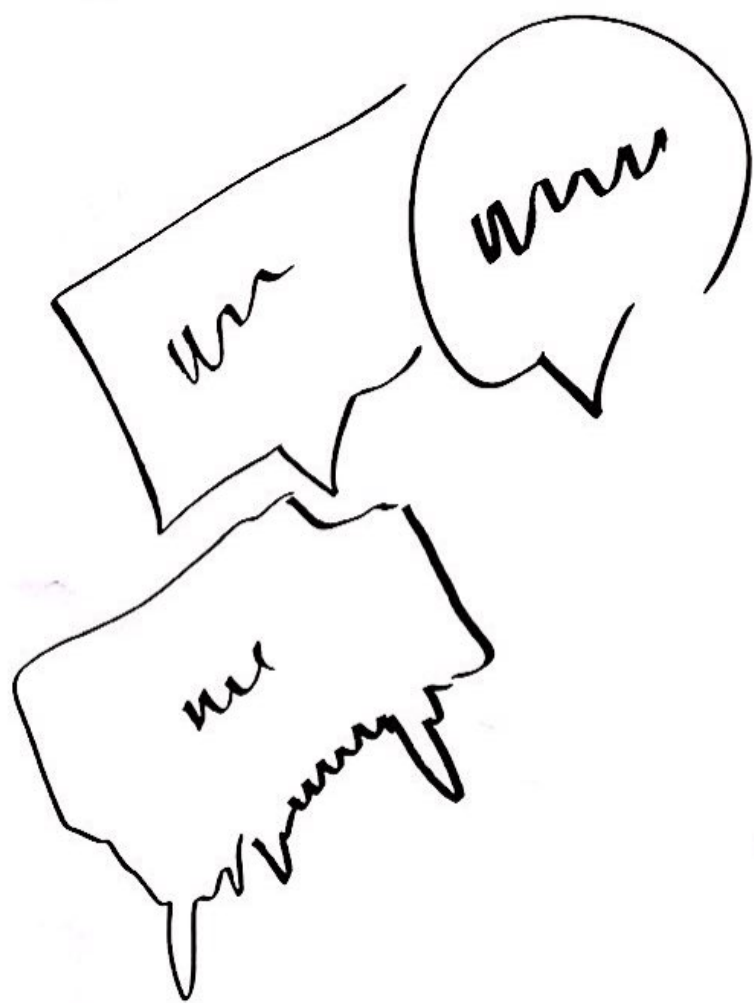
Sentry

Bugsnag

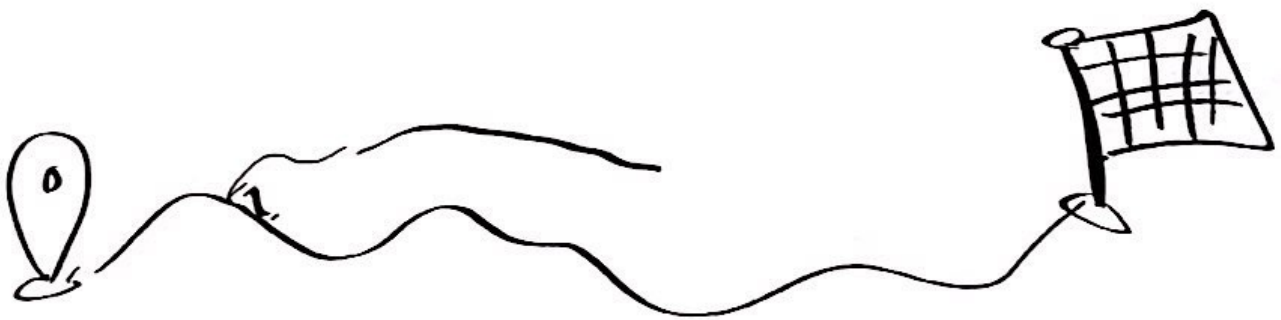
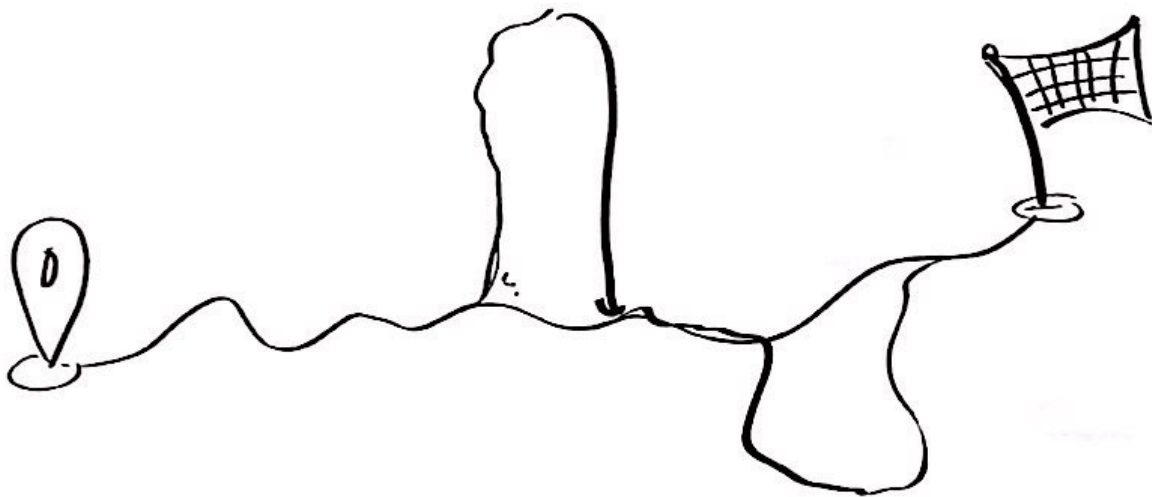
Instana

terraform

Von den Mitarbeitern
mitnehmen lassen?



Patterns of Communication



Th Thi

Angel ^{1/5} ^{3/5} ^{1/5}

W

- - - - -

- - - - -

- - - - -

33/346/714