



Dr. Jörn Apel
Founder remotly GmbH

remotly

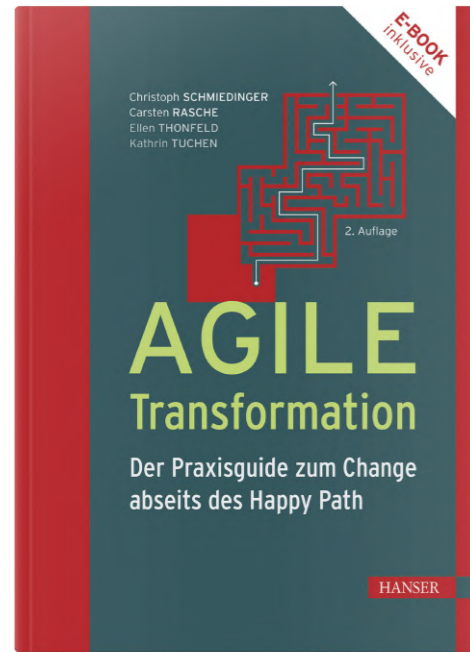
<https://www.linkedin.com/in/j%C3%B6rn-apel-3b814287/>



Christoph Schmiedinger
Consultant @borisgloger consulting



<https://www.linkedin.com/in/christoph-schmiedinger/>

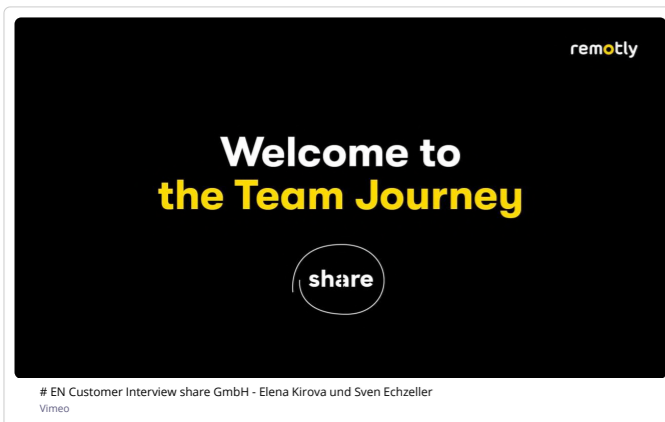


Neue Auflage!



Mehr Infos zur
remotly
Teamreise

Video Interview



Präsentation



Nächstes Meetup:

Blueprint vs. customized: Welcher Weg der
agilen Skalierung führt zum Erfolg?

26.09. ab 17.30 Uhr

Jens Unsinn
Agile Coach

C A R I A D

<https://www.meetup.com/de-DE/borisgloger-agile-experience-camp-frankfurt-main/events/295735073/>



Aus welcher Rolle seid ihr mit dem Thema Transformation beschäftigt?



Wie weit seid ihr in der Transformation schon fortgeschritten?





In der Transformation gilt es, **ALLE** mitzunehmen

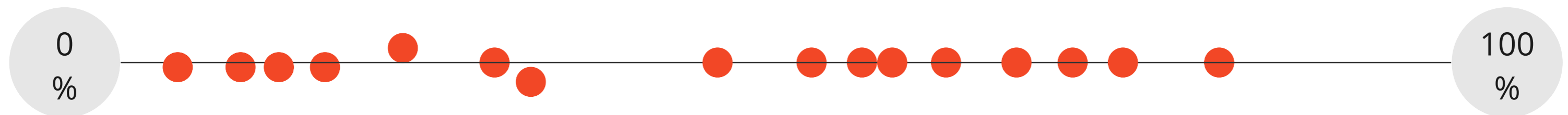


Viele Produktentwicklungsteams stoßen an Glasdecken oder Silowände, wenn es um Bereiche außerhalb des eigenen Teamkontextes geht

In welchem Umfang ist deine Organisation mit Transformation beschäftigt?



Wieviel % eurer MA arbeiten nach agilen Prinzipien?





Nicht alle Funktionen brauchen dieselbe Ausstattung



Die Ansätze müssen jedoch gut kombiniert werden -
und das ist nicht immer zwingend einfach



Leichtgewichtige Begleitung
des Großteils an Teams

Die Verbreiterung



Intensive Begleitung
der Teams im Kerngeschäft

Der Kern

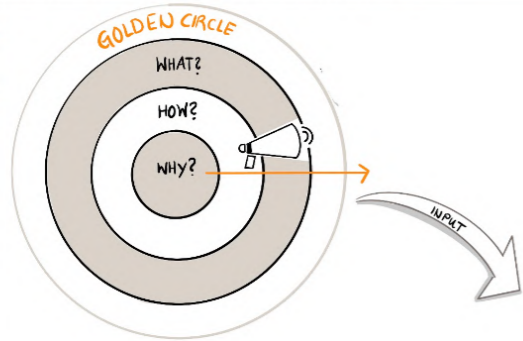


Arbeit an den Rahmenbedingungen

Das Fundament

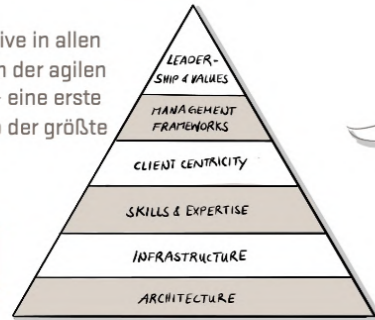
Es braucht eine leuchtende Vision, einen "Purpose" für die Transformation - warum tun wir uns das an?

WHY

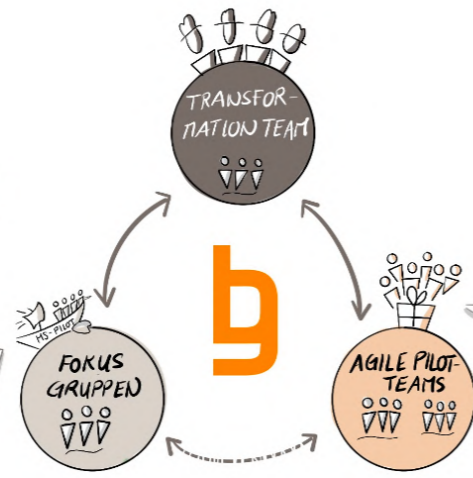


Es braucht Initiative in allen sechs Bausteinen der agilen Transformation - eine erste Analyse zeigt, wo der größte Bedarf besteht

WHAT

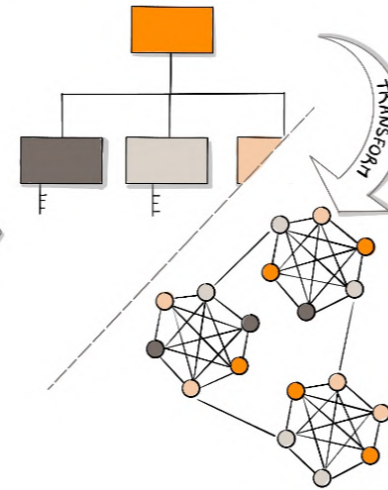


HOW



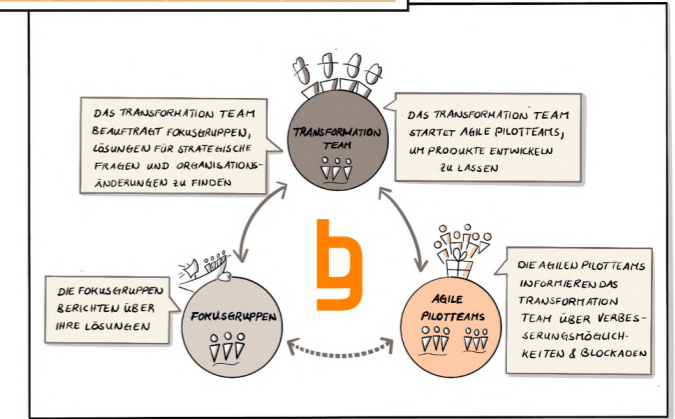
Unser Ansatz setzt auf iteratives Vorgehen von cross-funktionalen Teams - sowohl auf strategischer Change-Management als auch auf operativer Team-Ebene. Kernelemente sind Ausprobieren, Feedback geben & Lernen

Gemeinsam finden wir heraus, was es für die Zukunft wirklich braucht. Wir gestalten in Iterationen ein Zielbild unter Einbeziehung zahlreicher Modelle für den spezifischen Kontext der Organisation - und überführen diese in Iterationen in die Realität.

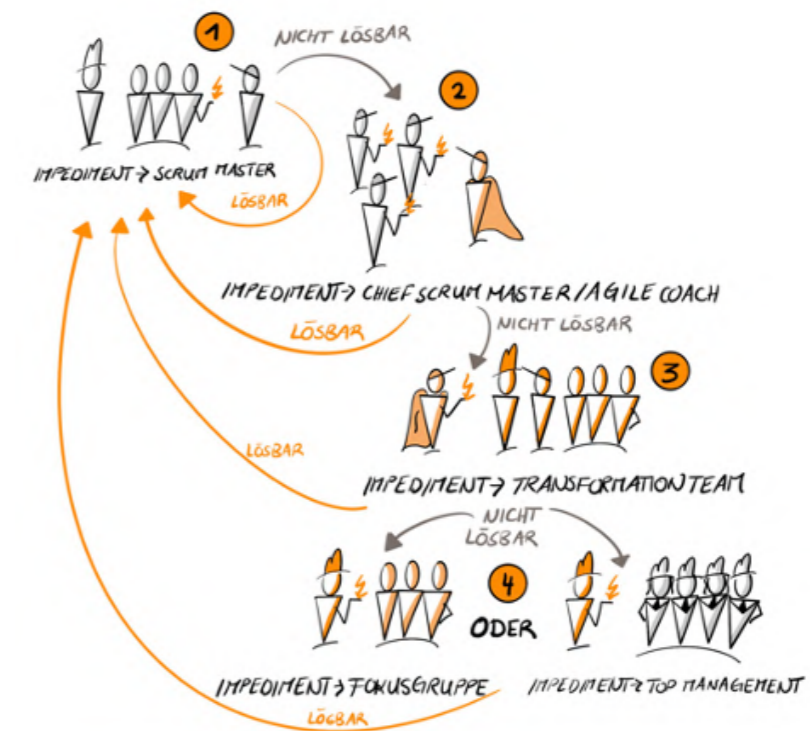
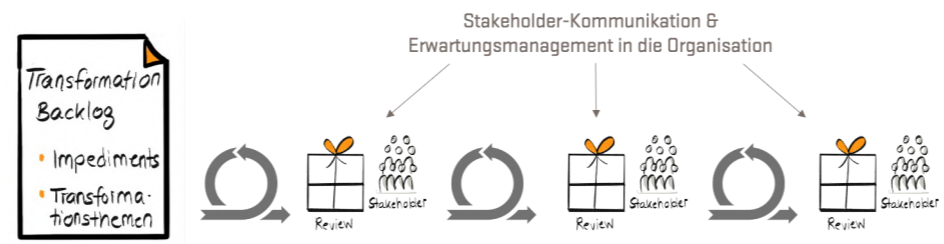


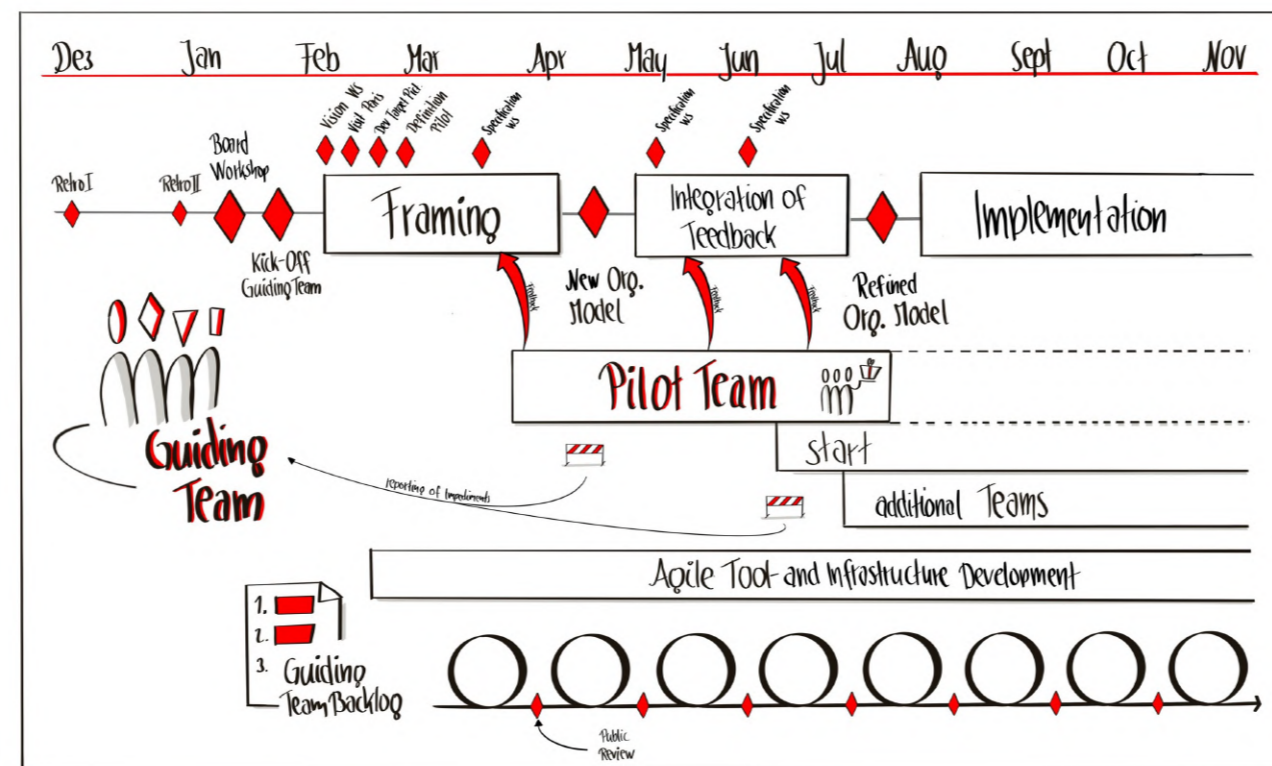
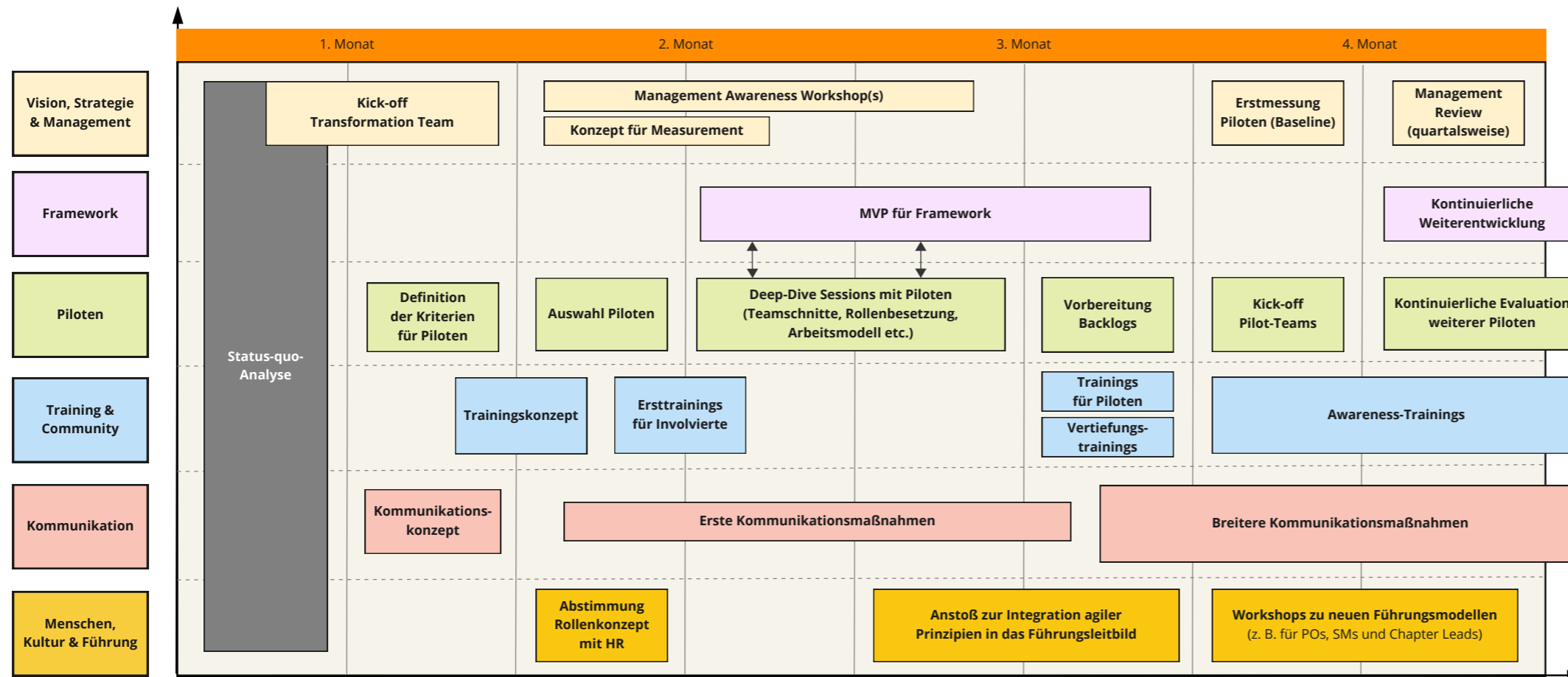
ZIELBILD

FÜHRUNG & WERTE	Ermöglicht Führung Wert und schafft die höchstmögliche Eigenverantwortung?	Moderne Führungsprinzipien	Partizipative Kultur des Delings	Selbstorganisation & Eigenverantwortung
MANAGEMENT-FRAMEWORKS	Geben wir so wenige Prozesse wie nötig vor, damit jedes Team bestmöglich liefern kann?	Skalierbare Frameworks (Scrum, Kanban, LeSS...)	Fokussierung und Ergebnisorientierung	Agiles Ziel- & Portfoliomanagement
PRODUKTENTWICKLUNG	Arbeiten wir an den Dingen, die unseren Kunden den höchsten Mehrwert bieten?	Userzentrierte Methoden (Design Thinking, Personas)	Zusammenarbeit mit Kunden und Endnutzern	Kontinuierliche iterative Verbesserung
SKILLS & PROFESSIONALITÄT	Haben wir das notwendige Können, um das Richtige richtig zu machen?	Fachliches Domain- & Technologische Know-how	Methodisches Know-how (Entwicklungsmethoden etc.)	"Soft Skills" (Konfliktlösung etc.)
INFRASTRUKTUR	Haben wir die Arbeitsbedingungen (technisch & physisch), damit Teams kontinuierlich liefern?	Testautomatisierung (Unit, Integration, Akzeptanz)	Entwicklungs-Toolchain für CI/CD	Räumlichkeiten & Tools für Kollaboration
STRUKTUR & ARCHITEKTUR	Erlauben unsere internen Strukturen & Systeme Produkte unabhängig voneinander zu bauen?	Geeignete Kommunikations- und Organisationsstrukturen	Modularität & Flexibilität der Lösung	Entkopplung der Abhängigkeiten



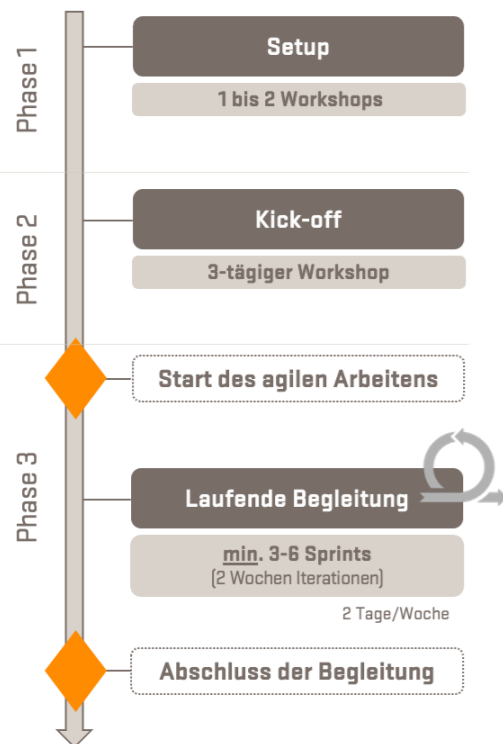
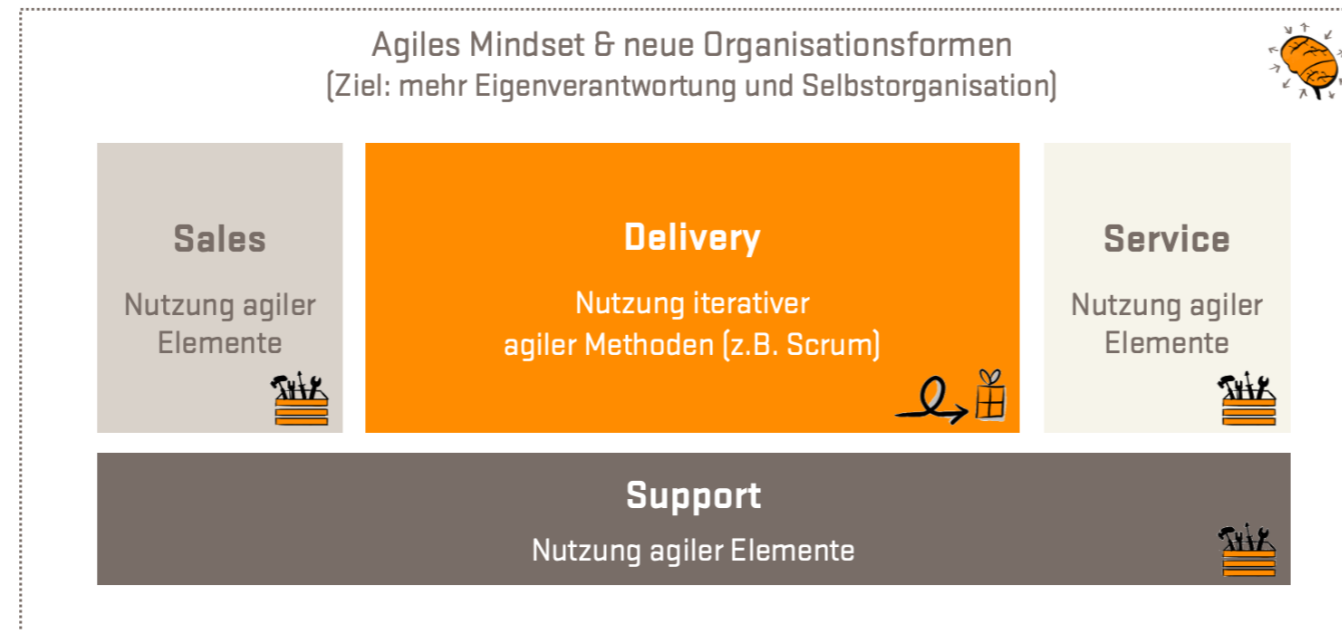
Streams:





www.hanser-fachbuch.de
Agile Transformation |
Hanser Fachbuch
 Agile Transformation von Christoph Schmießinger, Carsten Rasche, Ellen Thorfeld, Katrin Tuchen & Der Praxisguide zum Change abseits des Happy Path ▶ Jetzt online bestellen!!!

7'



Setup Workshop:

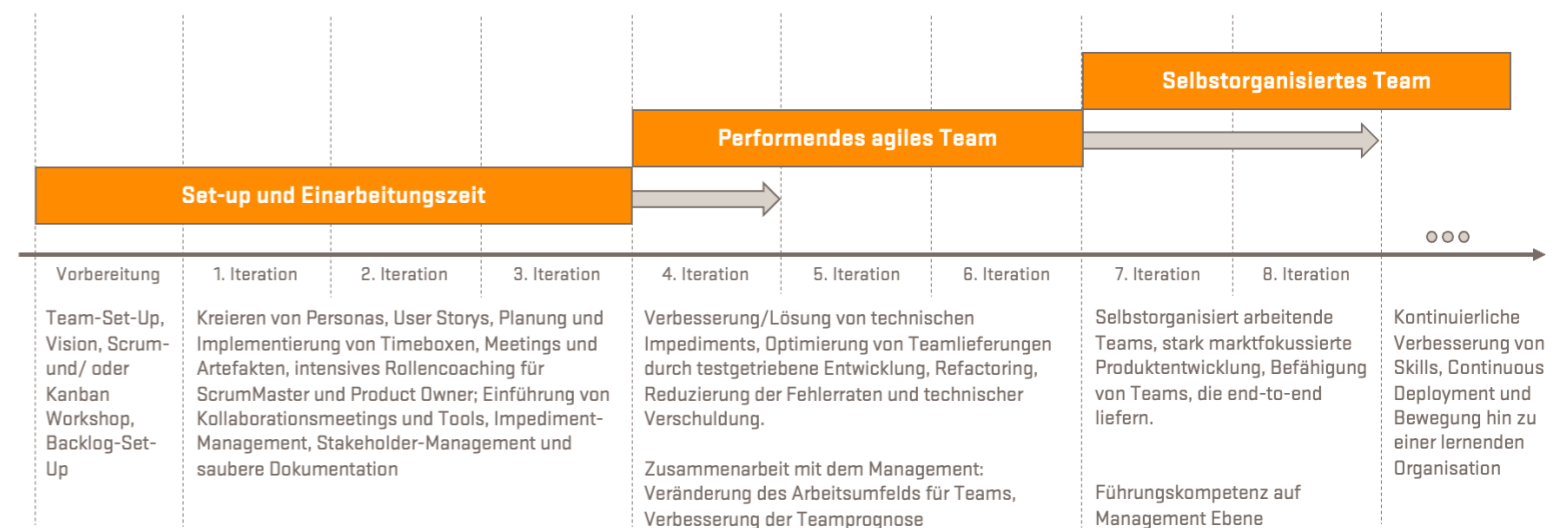
- Erarbeitung des agilen Setups für das Vorgehen

Kick-off-Workshop:

- Erarbeitung eines gemeinsamen Fundaments für das Team
- Definition eines ersten inhaltlichen Plans und eines initialen Arbeitsmodells

Laufende Begleitung:

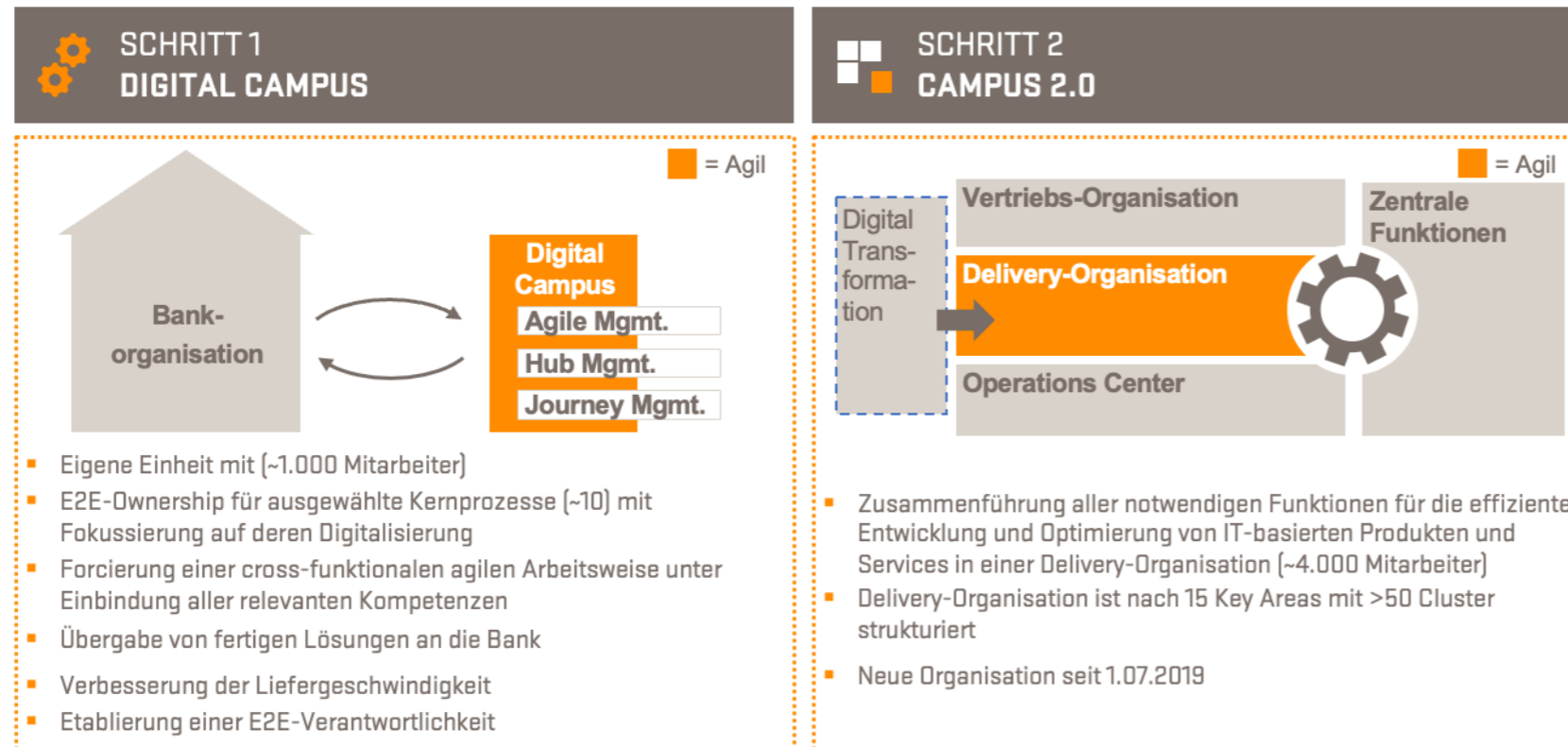
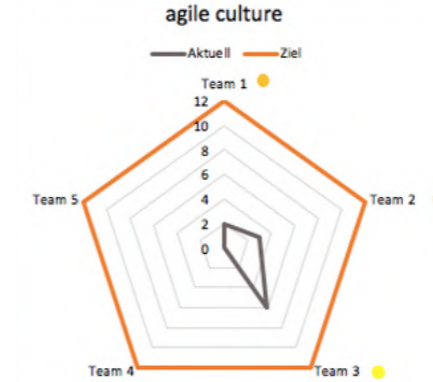
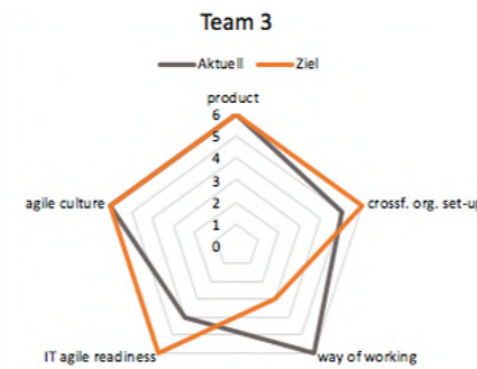
- Unterstützung des Teams bei der Annahme der agilen Arbeitsweise
- Ausbildung des internen ScrumMasters und Start der Ausbildung eines internen Agile Coaches



Vorbereitung	1. Iteration	2. Iteration	3. Iteration	4. Iteration	5. Iteration	6. Iteration	7. Iteration	8. Iteration	...
Team-Set-Up, Vision, Scrum- und/ oder Kanban Workshop, Backlog-Set-Up	Set-up und Einarbeitungszeit			Performendes agiles Team			Selbstorganisiertes Team		
Kreieren von Personas, User Storys, Planung und Implementierung von Timeboxen, Meetings und Artefakten, intensives Rollencoaching für ScrumMaster und Product Owner; Einführung von Kollaborationsmeetings und Tools, Impediment-Management, Stakeholder-Management und saubere Dokumentation	Verbesserung/Lösung von technischen Impediments, Optimierung von Teamlieferungen durch testgetriebene Entwicklung, Refactoring, Reduzierung der Fehlerraten und technischer Verschuldung.			Zusammenarbeit mit dem Management: Veränderung des Arbeitsumfelds für Teams, Verbesserung der Teamprognose		Selbstorganisiert arbeitende Teams, stark marktfokussierte Produktentwicklung, Befähigung von Teams, die end-to-end liefern.		Führungskompetenz auf Management Ebene	
				Kontinuierliche Verbesserung von Skills, Continuous Deployment und Bewegung hin zu einer lernenden Organisation					

Assessment Criteria of RBI Maturity Modell for Agile Product Teams					
dimensions	stages	set up and preparatory work 1-3	performing agile teams 4-6	agile teams with business impact 7-9	teams in continuous improvement mode 10-12
product	Impact map (clarify strategic goals)	Vision workshop including first version of impact map, first items in backlog (user stories) proof of team set-up (clarification which members are needed for e2e delivery), set-up of product roadmap/ releaseplan	constant review & improvement of vision & impact map	Impact map and vision are transferred into product features	Impact map and vision are transferred into product features as well as regularly challenged and changed to fit changing market environment
	e2e set-up		improving e2e set-up (together with management)	e2e product delivery set-up is (hardly) finished	e2e product set-up is finished and includes also operations in each team. DevOps approach is fully implemented
	Backlog		constant backlog refinement	constant backlog refinement which includes user & customer feedback	Design Thinking workshops together with customer and user are done, experimental product features are released and tested with friendly customers
	User Stories		User Stories (acceptance criteria, dependencies, test cases)	User Stories (acceptance criteria, dependencies, test cases)	User Stories (acceptance criteria, dependencies, test cases)
	cycle time for validating assumptions				
crossfunctional organisational set-up	team dynamic phase	team get to know each other (norming & storming)	team works together (storming into norming)	highly performing self organized team, improves constantly by themselves	highly performing self organized team, improves constantly by themselves and because of market influences, team decides by themselves in which direction they should go
	capability product owner	PO-Training, knows his responsibilities, prioritizes backlog, starts and improves stakeholdermanagement, continuous backlog preparation,	PO knows how to lead team, takes his responsibility in active stakeholder management, is always prepared in meetings, backlog is prioritized and estimated, starts to improve the backlog under business value view	PO works as a leader, team makes it's own decisions, regular stakeholder management, assures business value	PO operates as an entrepreneur, he has all responsibilities he needs to take his own business decisions, decides by himself (together with team) when they don't want to develop features further
	scrum master	SM-Training, knows his responsibilities, leads the meetings, implementation of impediment board (for solving problems), improve stakeholder management	facilitates all team meetings, solves impediments, constant collaboration with PO, increase team performance & self organization, constant management collaboration, supports working in a scaled agile environment with other teams	team works self organized, SM doesn't facilitate all meetings, focus on solving impediments and changing working environment for team for better business impact, constant management and PO collaboration	team works fully self organized, scrummaster is handy needed, his focus: transfer organisation into a better learning organisation (facilitator)
	team member	Intro-Training, knows different agile working methods, crossfunctional set-up, delivery software after 1st duration, DoI and DoD	improves knowledge about agile working and modern delivery methods, delivers constant software increments, works in scaled environment, improves DoI & DoD, is always prepared in meetings, takes responsibility	constant improvement for better business impacts, acquires constant user feedback, works and improves modern delivery techniques, start acting as entrepreneurs	constant user feedback via constant user testing, also in a scaled environment, works and improves modern delivery techniques, acts as entrepreneurs
		team get to know each other, communication is open, honest & respectful	storming phase: closed, norming phase has started, everyone is 100% available for the team, pair programming is a way to increase team knowledge	norming phase: closed, performing phase started, team is stable, knows their skill set and learns constantly from other teams	performing phase: team is stable, knows their skill set and learns constantly from other teams and from outsiders (inviting meet-ups and conferences), improves skills with AI technology and knowledge from external customers

Example for a team which has just started and is in its 1st iteration				
set up and preparatory work				
notes				
product	Impact map (clarify strategic goals)	⊗	no vision but impact map is ready, communication of impact map still open, workshop is tomorrow	
	e2e set-up	⊕	3 developers and 1 tester in team, architect and ux designer will follow next week	
	Backlog	⊕	first backlog is set-up, not prioritised and estimated	
	User Stories	⊗	no user stories, workshop will be on tuesday afternoon after vision communication	
	cycle time for validating assumptions			
crossfunctional organisational set-up	team dynamic phase	⊕	norming phase has started, on two evenings we have get together, skill market is planned	
	capability product owner	⊕	PO will attend training at the end of the week	
	scrum master	⊕	scrummaster training: done, facilitates first meetings, builds impediment wall	
	team member	⊕	no intro training needed, have worked with agile methods during last projects, work on set-up for 1st duration	
	stability & dedication team	⊕	team needs to know each other better	
t-shaped	⊕			
skill levels	⊗	scrummaster hasn't set-up skill matrix yet		



Der Rahmen

remotly



Das Setting

Teamcoach →

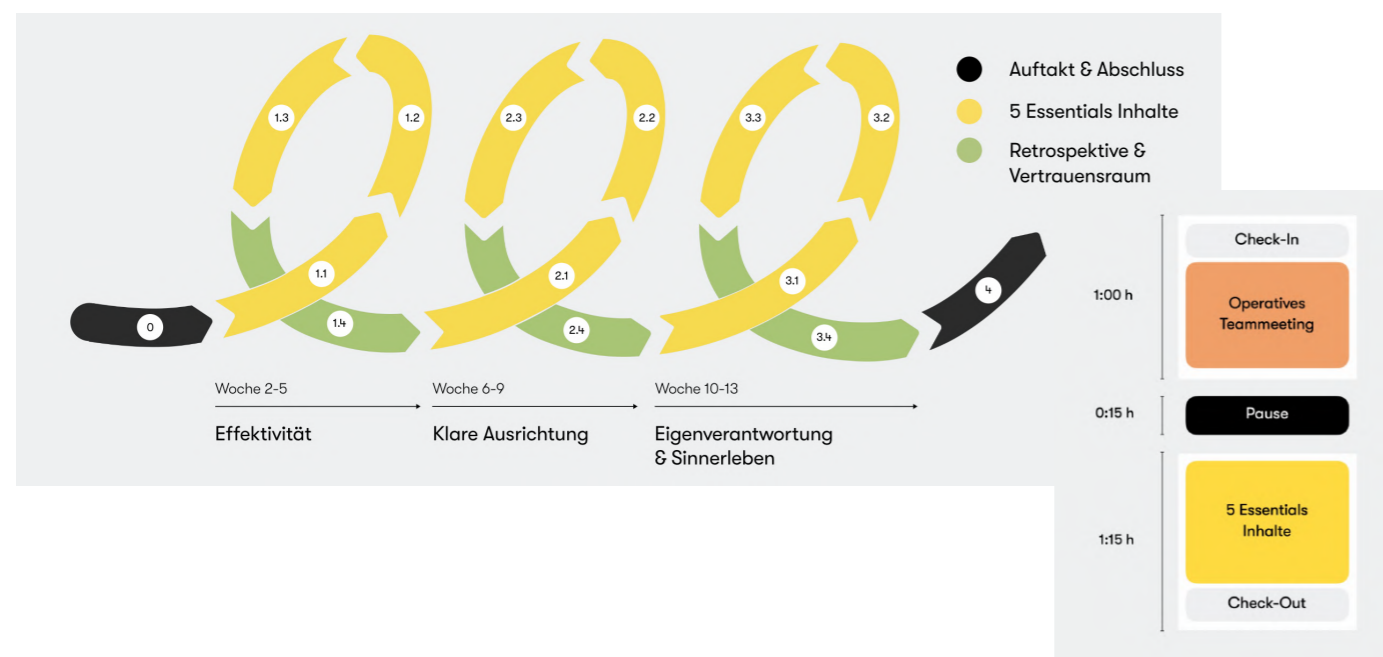


Ein zufriedeneres Team nach nur wenigen Wochen.

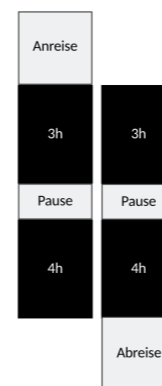
- Remote Coaching
- On the Job
- während der weekly Meetings
- Struktur und Methoden kommen von extern, Umsetzung direkt in der Teamverantwortung

Unterschiede zum klassischen Workshop

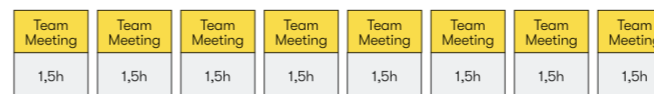
Der Flow



Klassischer 2-Tage-Workshop
netto: 14 Stunden
zzgl. Reisezeit u. -kosten



remotly Teamjourney
netto: 12 Stunden
Teamentwicklung
verteilt über 8 Wochen (bis zu 14 Wochen)



- viel nachhaltiger
- im realen Leben mit realen Themen
- der Coach ist dabei, wenn es schwierig wird
- sofortiger Impact im Alltag
- viel einfacher andockbar (minimalinvasiv)
- weniger Aufwand
- keine Zusatztermine und/oder Reisen

...KLAVIER SPIELEN LERNT MAN AUCH NICHT AN EINEM WOCHENENDE...

Kunde

Anforderung:

- schneller und agiler werden
- mehr Empowerment
- keine Workshops
- 90% verteilte Teams



Prozess

70 Teams
4 Führungsebenen
2 Sprachen
12 Monate

5%

der Teams starten als Pioniere



MONAT 1-2

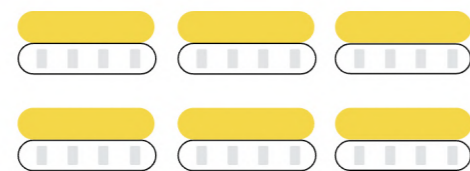
Erproben und Neugier wecken

Die ersten Teams erproben das Format, die neuen Methoden und Haltungen und wecken Neugier in der Organisation.



20%

der Teams folgen als Verstärker



MONAT 3-4

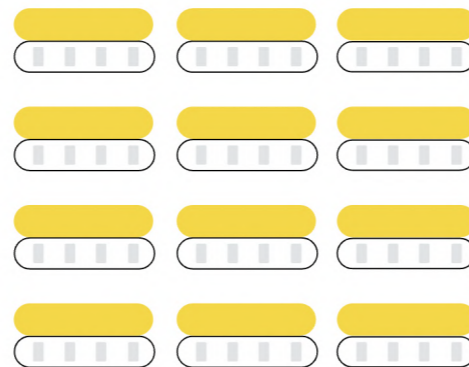
Spürbaren Wandel schaffen

Schlüsselteams aller Bereiche gehen auf die Teamreise und heben den Kern der Organisation auf ein neues Niveau.



60%

der Teams folgen zur vollen Potenzialentfaltung



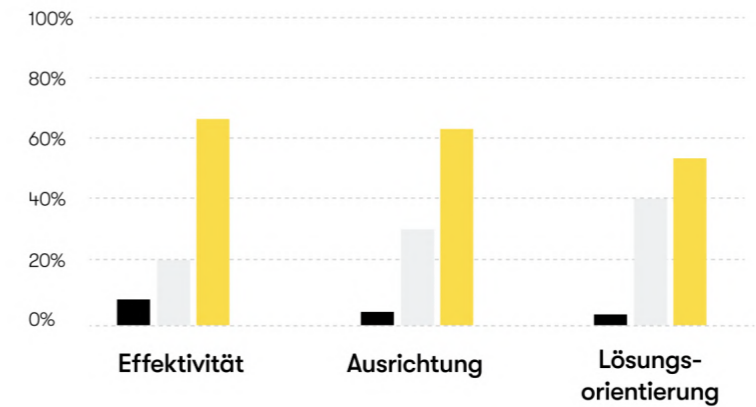
MONAT 5-6

Das volle Potenzial entfalten

Ca. % der verbleibenden Teams werden in die Transformation integriert, nach Bedarf mit schlankeren Versionen der Teamreise.



Ergebnisse



Interne Befragung durch HR vor und nach der Maßnahme

■ stimme nicht zu ■ stimme zu ■ indifferent



Eine wesentliche Verbesserungen in den Teams war die deutlich gestiegene Geschwindigkeit, mit der Informationen geteilt und Entscheidungen getroffen wurden.

Nadia Meier | Vice President Unilever Food Solutions & Langnese / Lusso / Eskimo

Weitere Kundenstories

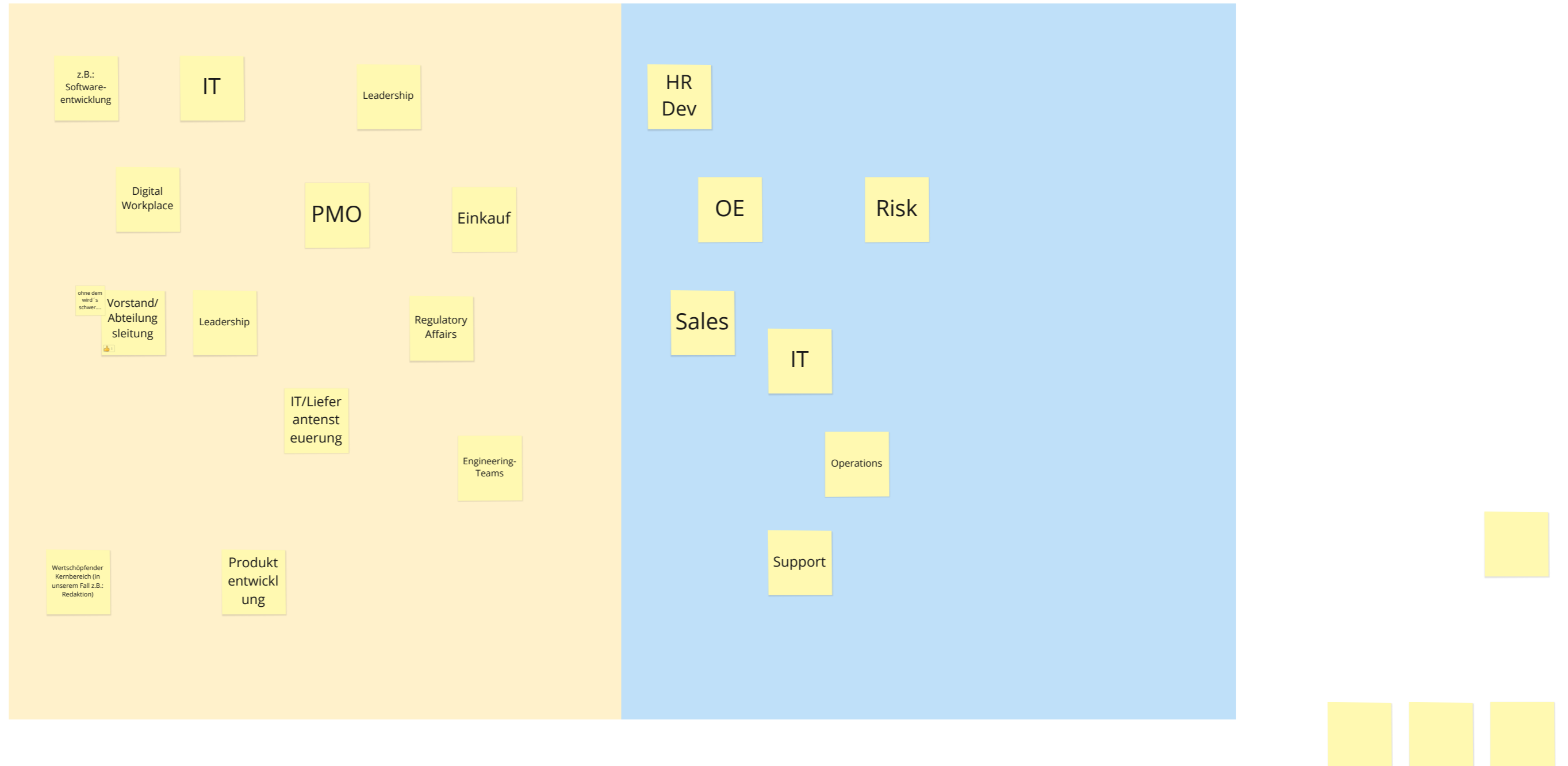
<https://www.remotly.io/erfolgsgeschichten>

Deine Einschätzung: welche Bereiche mit welcher Intensität?

intensiv

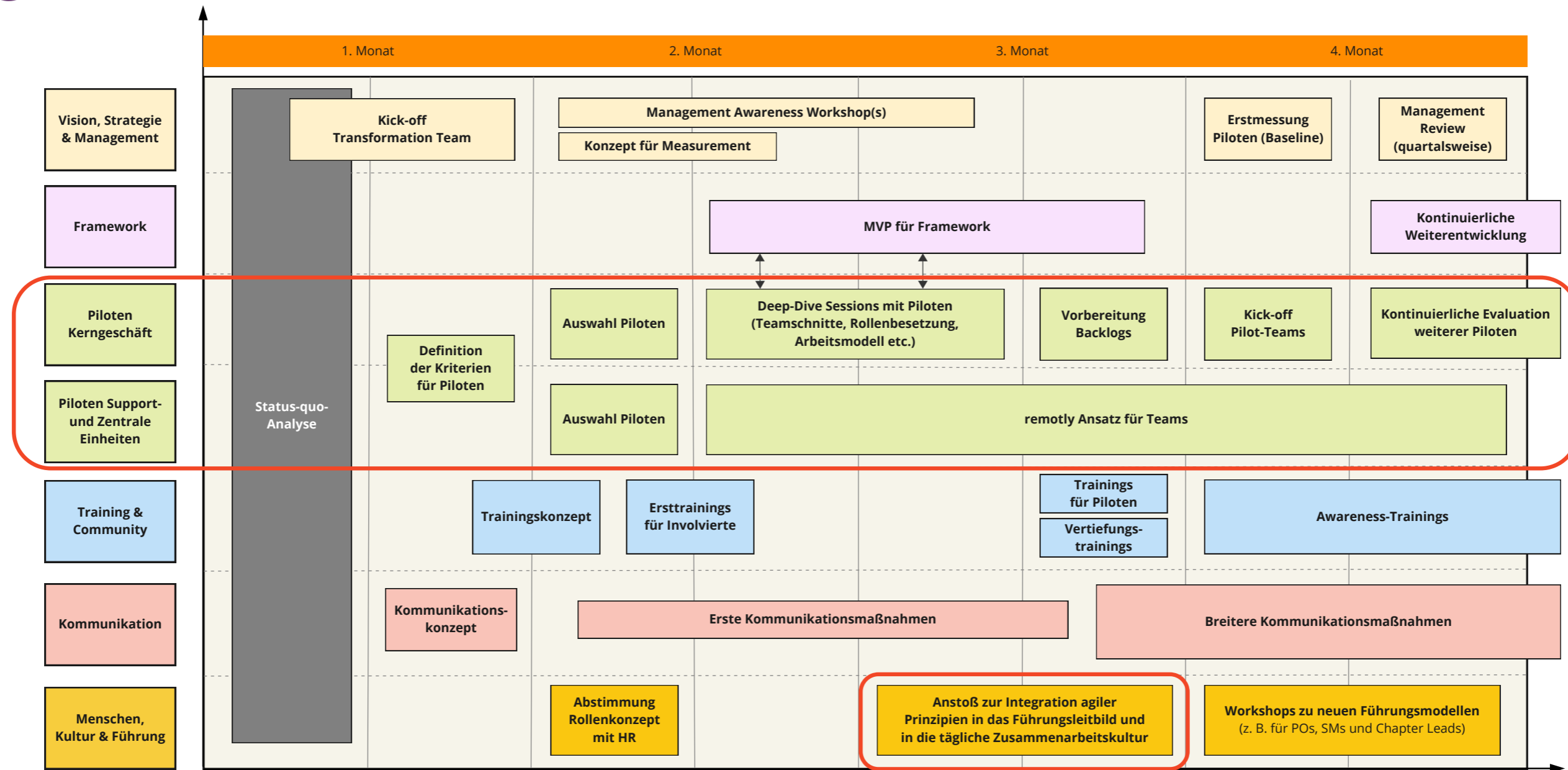
leichtgewichtig

Die Intensität hängt von dem Mindset der Menschen ab. Habe unterschiede bemerkt.





Das Transformation Team steuert gleichmäßig beide Richtungen aus (step-by-step, gemeinsame Schrittlänge)



IT-Spezial-
Lösungsanbieter
mit rund 800 MA

Delivery-
Einheit rund
250MA (ca. 30
Development
Teams)

1. Welle
(rund 6
Monate)

Core

Fokus auf die 10
Teams, die an Core
Produkt arbeiten
(interne Methoden-
verantwortliche
vorhanden)

2 Agile Coaches

Betreuung von je
2-3 Teams für 6
Iterationen

+1 Berater als
Unterstützung
für das
Transformation
Team

Non-Core

Fokus auf 10 Schlüssel-
und Entscheiderteams,
die **nicht** nach Scrum
arbeiten (Sales &
Marketing, HR,
Executive Teams,
Supportfunktionen)

3-4 remotly
Teamcoaches

12 Wochen
wöchentlich 2h
Meeting-
begleitung plus
Teamentwicklung

bei Bedarf
Führungscoaching

2. Welle

10-20 weitere Teams,
die nicht nach Scrum
arbeiten (...)

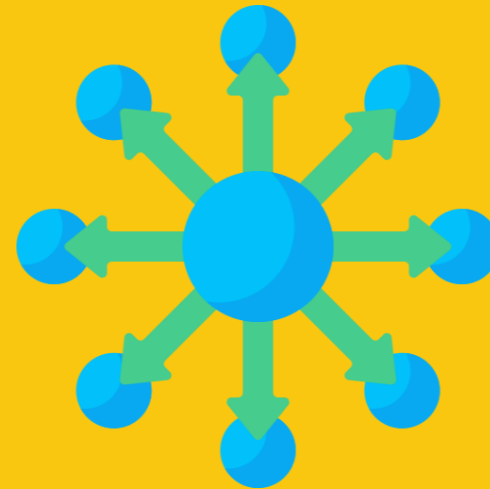
4-6 remotly
Teamcoaches

6 Wochen
wöchentlich 2h
Meeting-
begleitung

Die Geschwindigkeit und Flexibilität nimmt in allen Teilen der Organisation zu (sowohl im Kerngeschäft als auch in den supportenden Einheiten)



Die Ausbreitungsgeschwindigkeit der Transformation nimmt deutlich zu

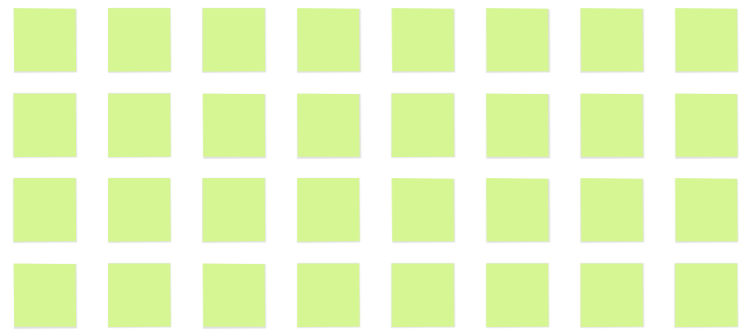


Die Nachhaltigkeit wird massiv erhöht (Gewohnheitsveränderung für viele Teams)

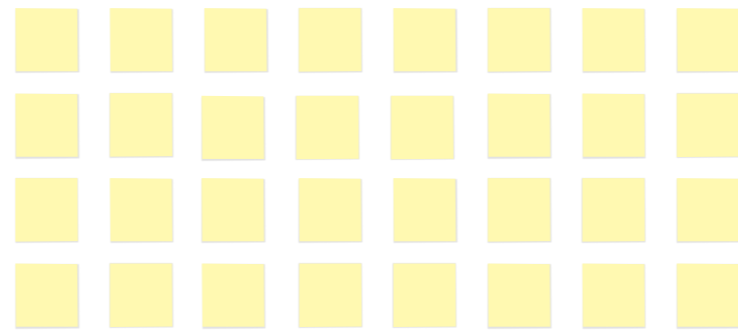


Was war für dich die spannendste neue Erkenntnis und wie könntest du diese in deinen Alltag integrieren?

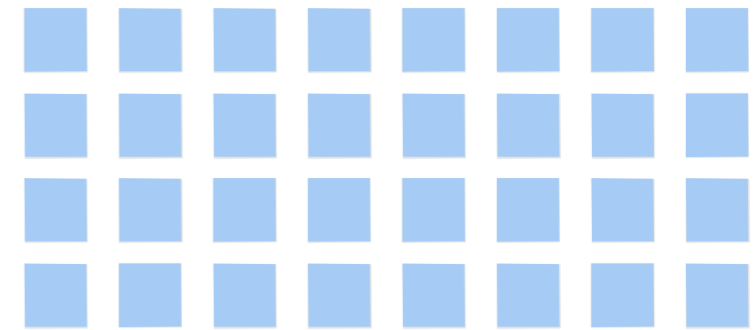
BOS 1



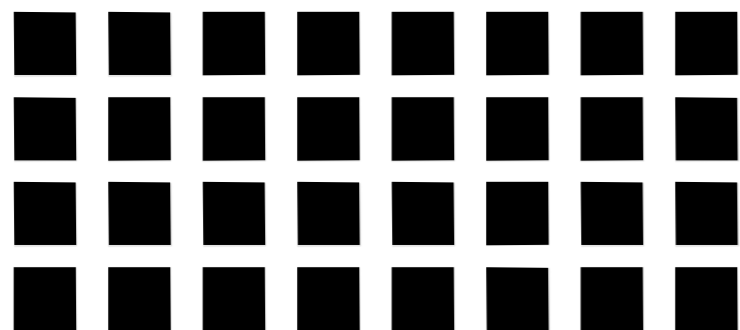
BOS 2



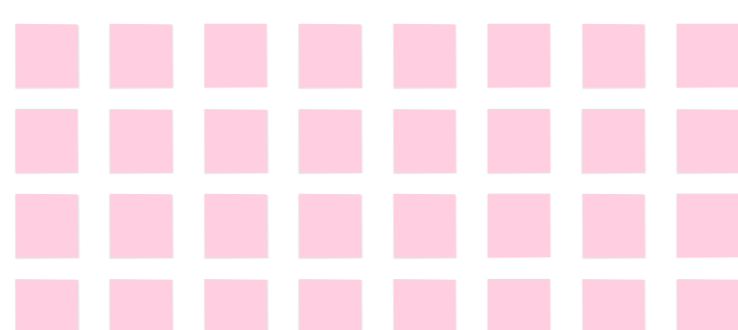
BOS 3



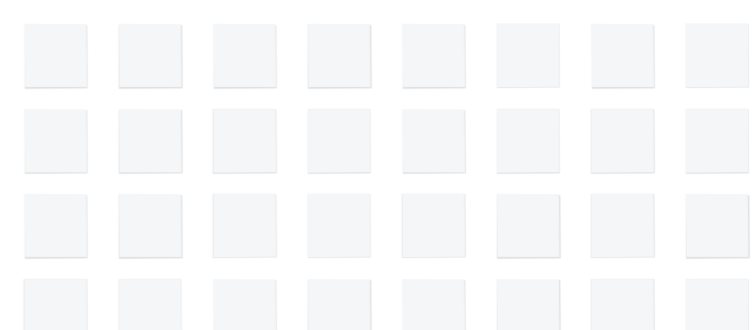
BOS 4



BOS 5



BOS 6



Blitzlicht

tolle
Zusammenhänge,
herzlichen Dank,
hat meinen
Blickwinkel
erweitert