



DACH30: Mindeststandards für Unternehmensagilität

Gemeinsame Standards für agiles Lernen jenseits von Frameworks und Zertifizierungen

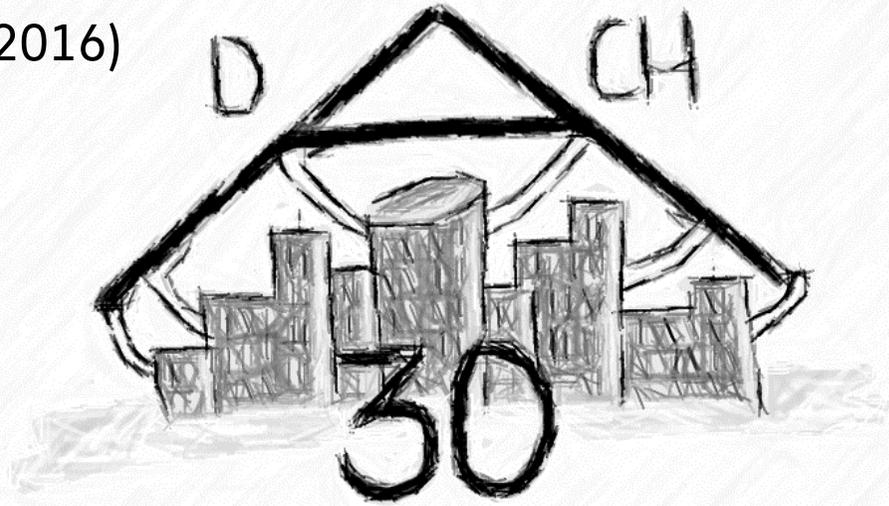
8.7. 2019, AGILE WORLD, München

Continental, DB Systel, Deutsche Telekom, EnBW, Infineon, Post CH AG, Volkswagen, borisgloger consulting, improv, wibas

Die DACH30 Gruppe: Austausch von Agile Leads aus Großunternehmen im DACH-Raum (seit 2016)

Wie? Große Summits 3 Mal im Jahr, kleinere Arbeitsgruppen werden um Themen gebildet und treffen sich öfter

Wozu (Zukunft)? Gemeinsame Standards für Unternehmensagilität entwickeln, Aus unseren Fehlern lernen, starkes Netzwerk aufbauen



Warum (Vergangenheit)? Startup-Gedanken nicht einfach zu übertragen - eigener Weg nötig

Wer? adidas, Allianz, BASF, Baloise, BOSCH, COMMERZBANK, Continental, DB Systel, DER Touristik, Deutsche Telekom, Deutsche Bank, Daimler, Ericsson, EnBW, FORD, Infineon, Otto, REWE Group, SAP, Post CH AG, SIEMENS, Swisscom, TUI, Volkswagen

Arbeitsgruppe DACH30 Mindeststandards für Unternehmensagilität

- 30 Unternehmen – Eine Praktik der agilen Gewaltenteilung in Unternehmen mit Lernzielen für Beginner, Praktiker und Experten.
- Qualitätssicherung durch drei unabhängige Top-Beratungshäuser.
- Erlaubt die individuelle Ausprägung durch die Unternehmen und deren Qualifizierungsdienstleister sowie die Etablierung von Mitarbeiter-Entwicklungswegen für agile Rollen, Lieferanten-Qualitätsstandards... auf Basis eines gemeinsamen Mindeststandards.
- Für Großunternehmen unzureichende Startup-Standards werden durch einen praxistauglichen Unternehmensstandard ersetzt.
- STATUS: Bei Unternehmen bis Praktiker-Level (HA) umgesetzt.
Veröffentlichung unter CCBYSA Lizenz auf der Agile World 2019

PRODUKTVISION

📦 PRODUKT

erarbeiten wir das DACH 30 Qualifikationsportfolio für
AGILES ARBEITEN

Dieses Qualifikationsportfolio ist der in unseren Unternehmen anerkannte
STANDARD FÜR AUSBILDUNG, hat eine PRAXISRELEVANTE - und
-NAHE Qualifizierung aus der EIGENEN Großorganisation
heraus und fördert den BEDARFSGERECHTEN
AUSTAUSCH zwischen den Unternehmen
während der Ausbildung.

♥️ BEDÜRFNIS

die das
Bedürfnis haben,
KOMPETENZ im Thema
LEAN & AGILE aufzubauen,
um damit den WANDEL ihres Unternehmen
zu einer BEWEGLICHEN, KUNDENZENTRIERTEN
Organisation mitzugestalten, ...

👤 NUTZERGRUPPE

Für die MITARBEITER und
FÜHRUNGSKRÄFTE in unserem
Unternehmen, ...

🎯 UNTERNEHMENSZIELE

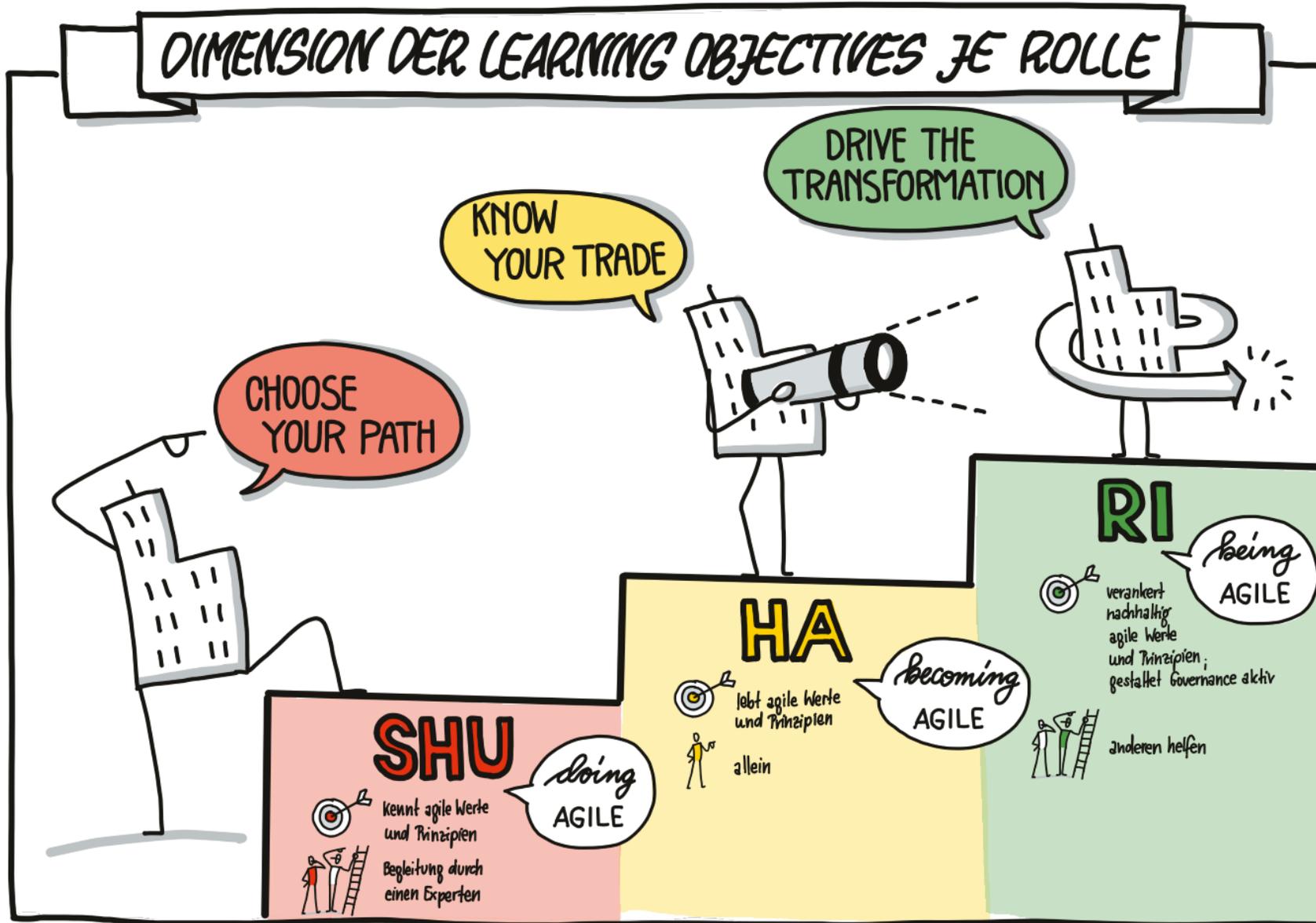
Dieses Portfolio
ist ausgerichtet auf
GROSSE Organisationen und
ermöglicht eine DIREKTE EINFLUSS-
MÖGLICHKEIT und GESTALTUNGS-
FREIRAUM zur notwendigen
Entwicklung von agilen

Organisationsfähigkeiten im
digitalen Zeitalter für das
Zusammenspiel von in.- und
externem Training und
Beratung.



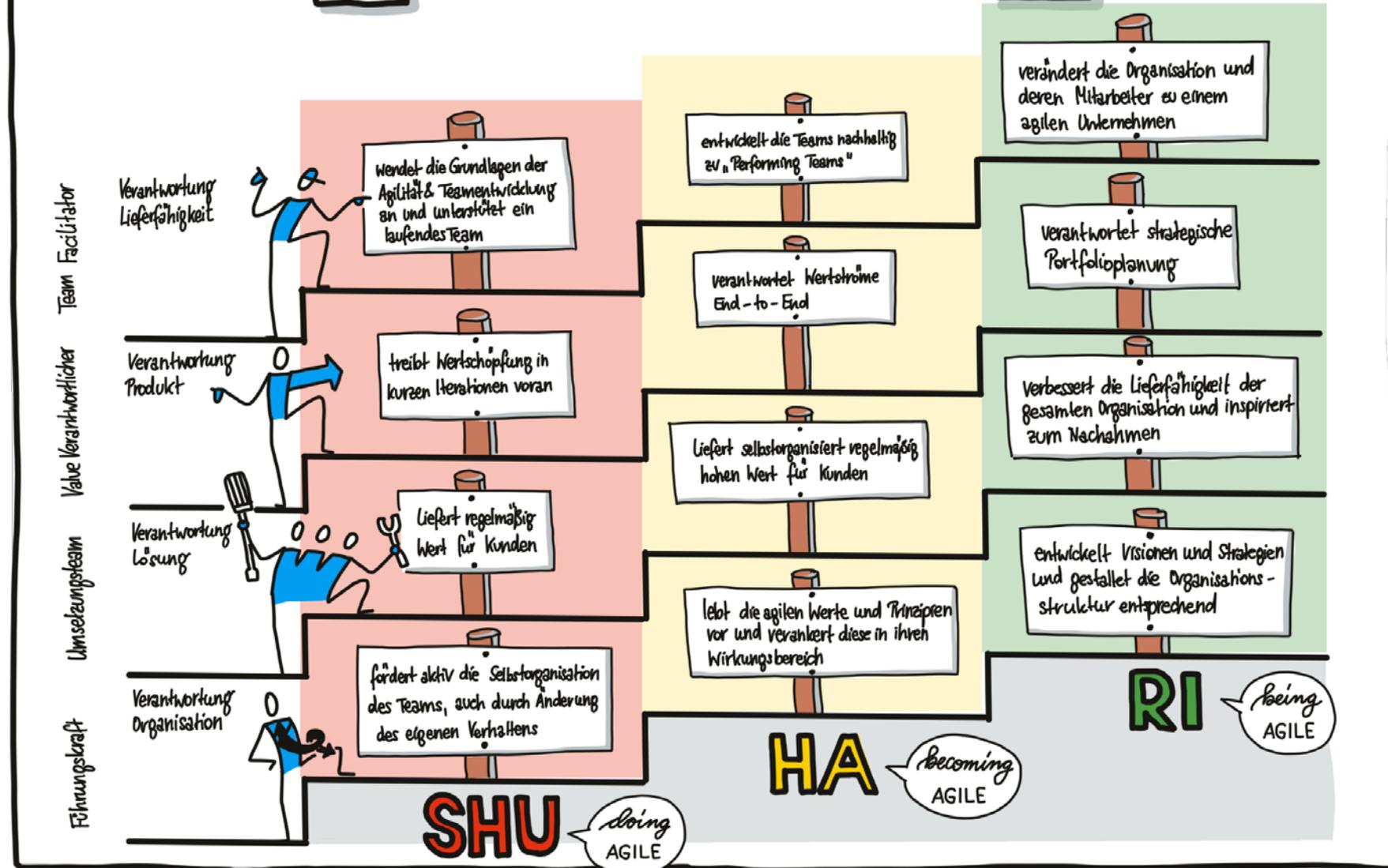
QUALIFIKATIONS-
PORTFOLIO
FÜR *agiles Arbeiten*

Attraktive Entwicklungswege als Schlüssel zu „mehr Agilität“



Entwicklungswege der agilen Führungsrollen

MATRIX DER LEARNING OBJECTIVES



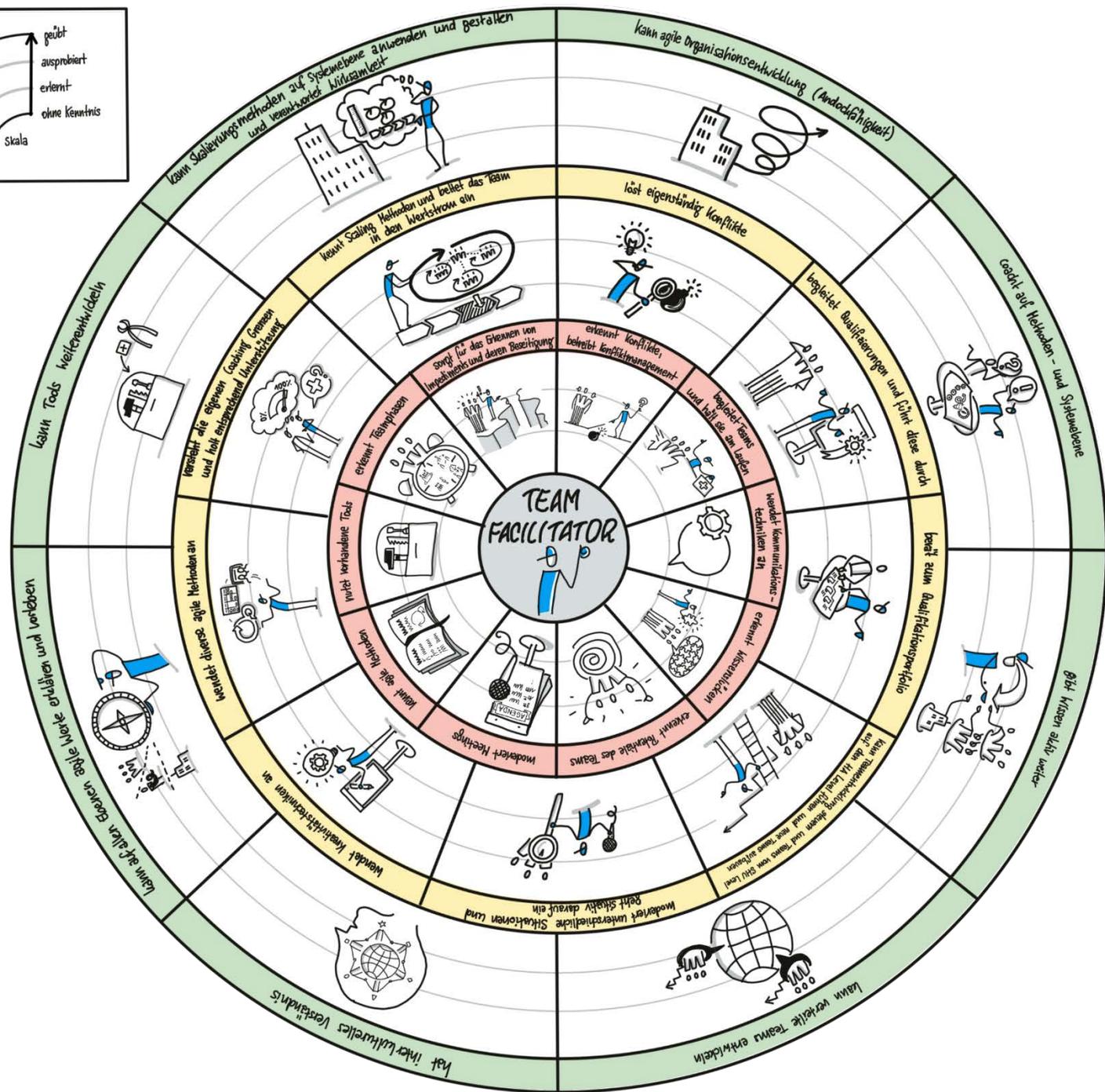
Legende:

- SHU
- HA
- RI

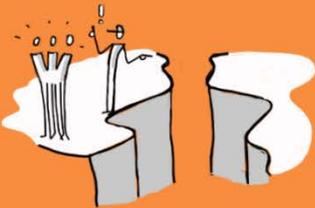
Skala

Fähigkeit

erlernt
ausprobiert
erkennt
erlernt
ohne Kenntnis



TEAM FACILITATOR



sorgt für das Erkennen von Impediments und deren Beseitigung



erkennt Konflikte, betreibt Konfliktmanagement



begleitet Teams und hält sie am Laufen



wendet Kommunikationstechniken an



erkennt Teamphasen



kennt agile Methoden



erkennt Wissenslücken



nutzt vorhandene Tools



moderiert Meetings



erkennt Potentiale des Teams

wendet die Grundlagen der Agilität und Teamkommunikation an und unterstützt das laufende Team

SHU

doing
AGILE

TEAM FACILITATOR



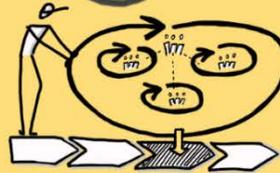
versteht die eigenen Coaching-Grenzen und Holt entsprechend Unterstützung



wendet diverse agile Methoden an



wendet Kreativitätstechniken an



kennt Scaling Methoden und bettet das Team in den Wertstrom ein



begleitet Qualifizierungen und führt diese durch



moderiert unterschiedliche Situationen und geht situativ darauf ein



kann Teamentwicklung steuern und Teams vom SHU Level auf den HA Level führen und neue Teams aufbauen



berät zum Qualifikationsportfolio



löst eigenständig Konflikte

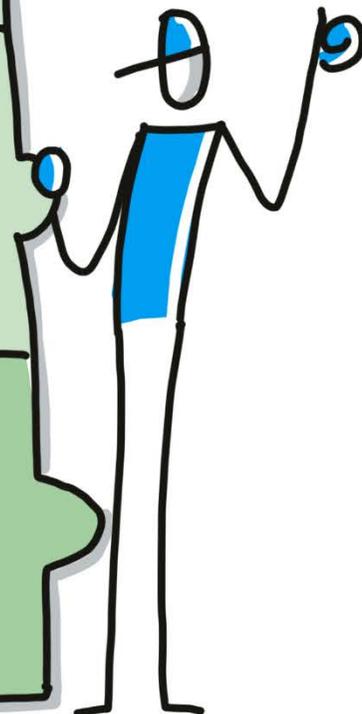
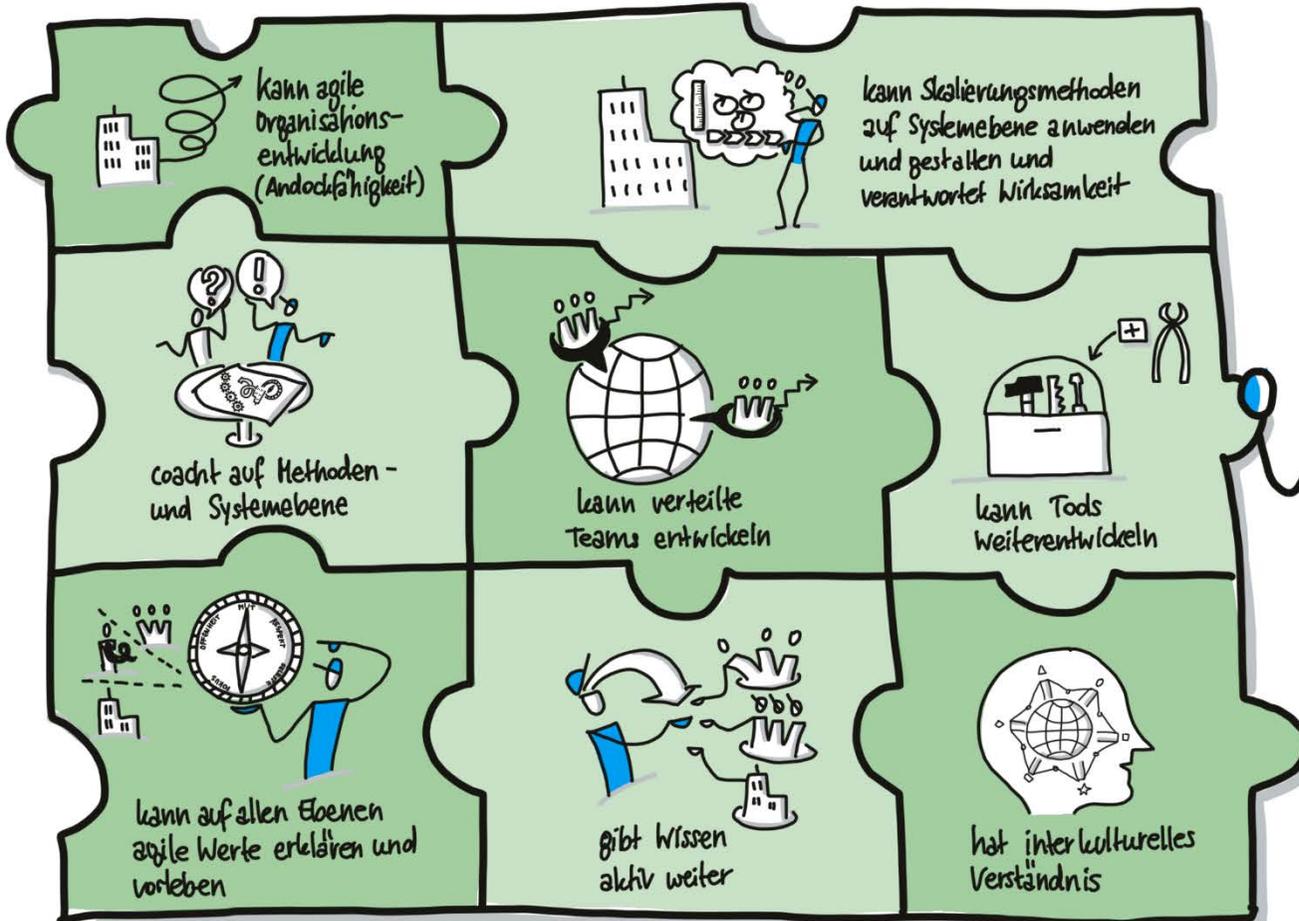


entwickelt Teams nachhaltig zu „Performing Teams“

HA

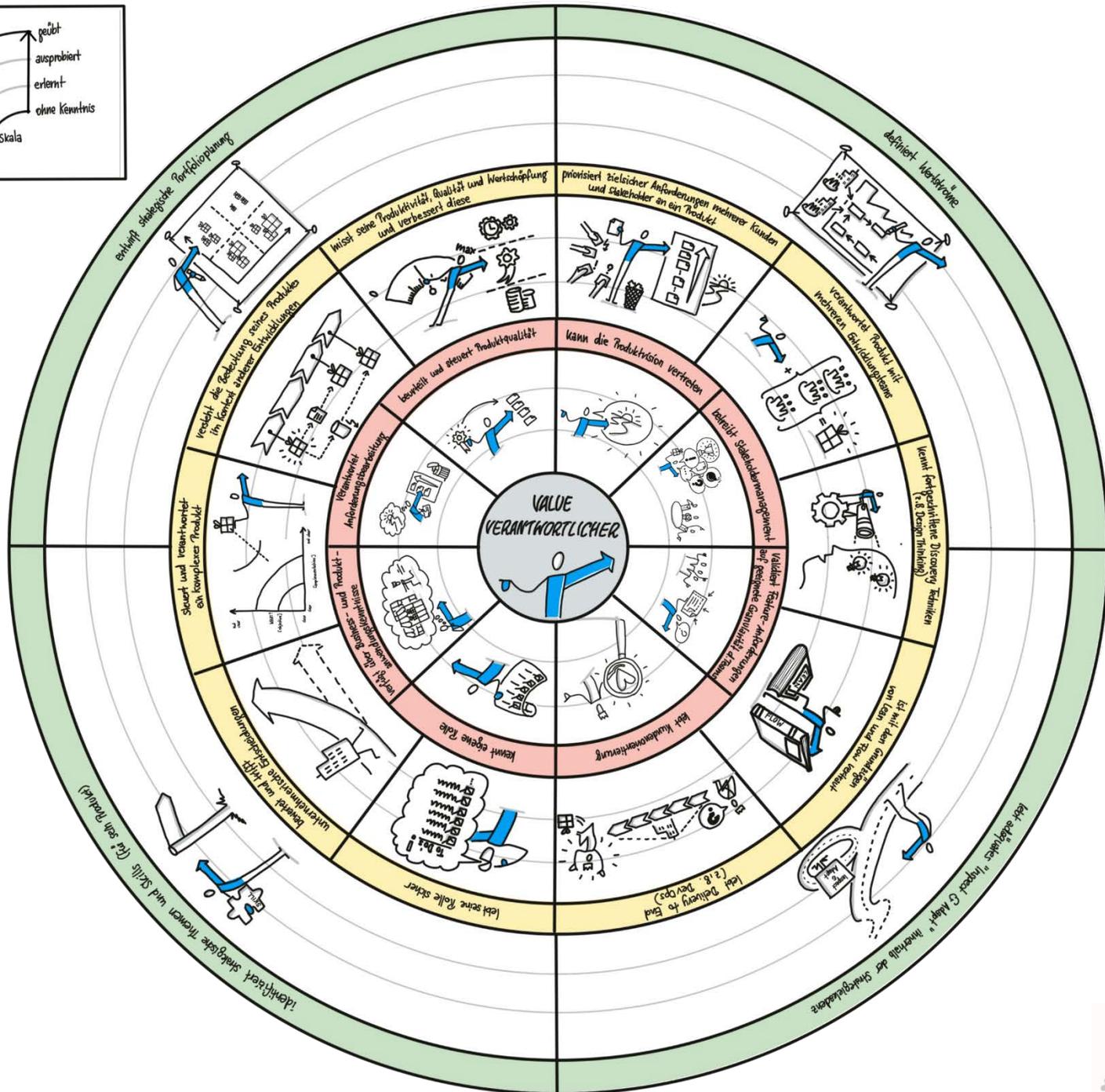
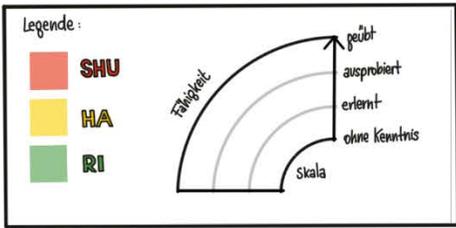
becoming
AGILE

TEAM FACILITATOR



verändert die Organisation und deren Mitarbeiter zu einem agilen Unternehmen

RI *being* AGILE



VALUE VERANTWORTLICHER



Verantwortet Anforderungs-
bearbeitung (Product Backlog)



beurteilt und steuert
Produktqualität
(wie auch das Team)



Validiert Feature- Anforderungen
auf geeignete Granularität des Teams



verfügt über Business-
und Produktanwen-
dungskennnisse



kann die Produktvision
vertreten



betreibt
Stakeholdermanagement



kennt eigene Rolle

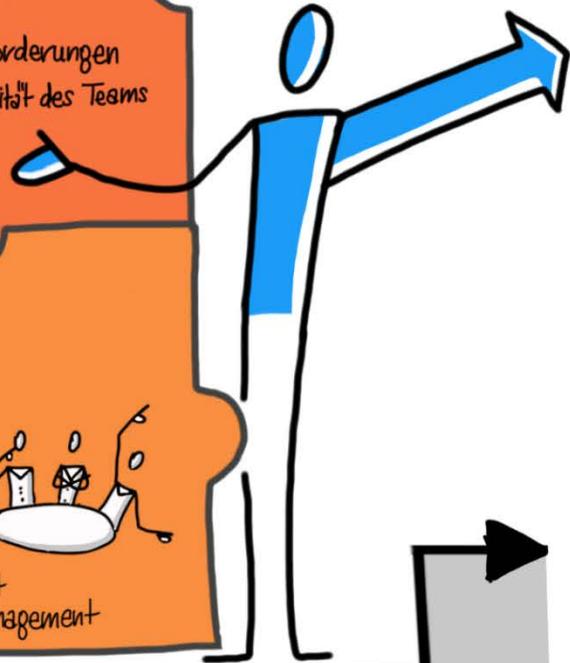


lebt
Kundenorientierung

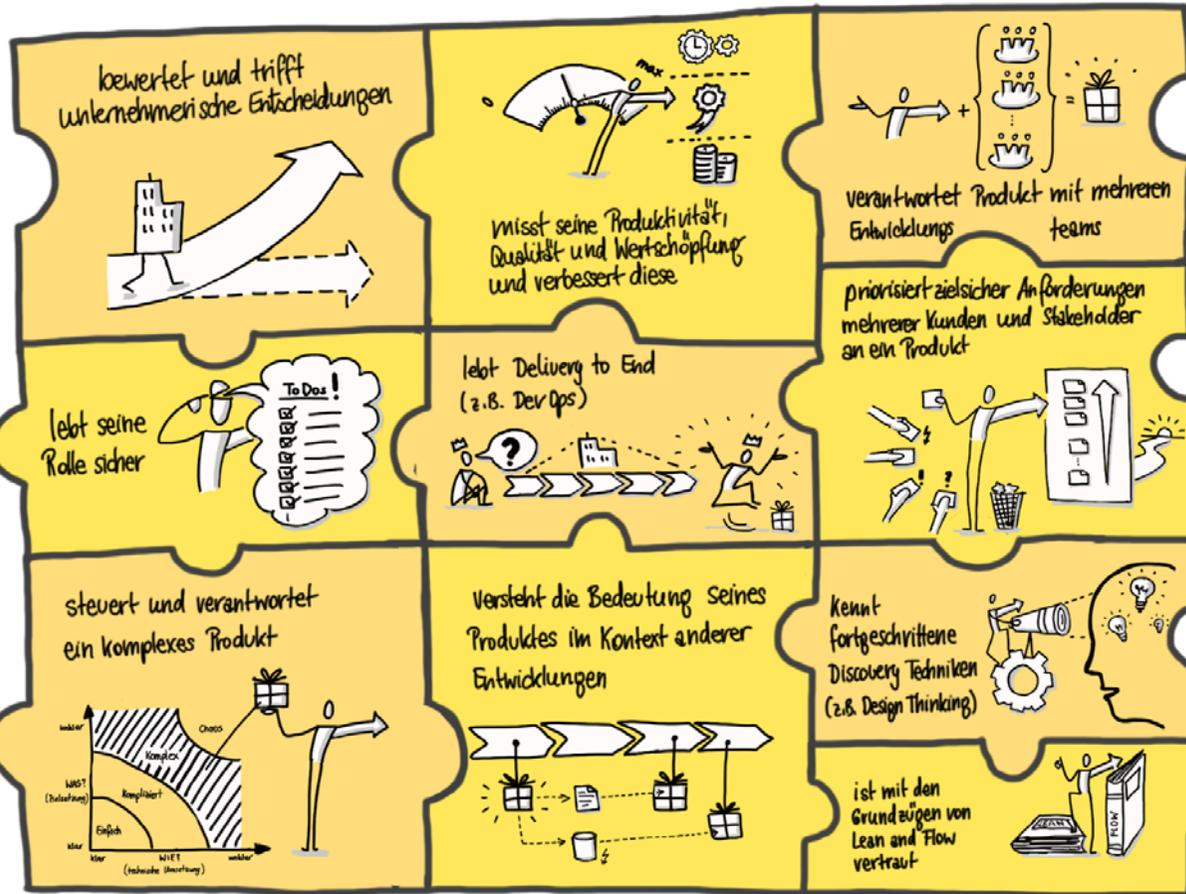
treibt Wertschöpfung in kurzen
Iterationen voran
(begleitet durch einen RI-Experten)

SHU

doing
AGILE



VALUE VERANTWORTLICHER

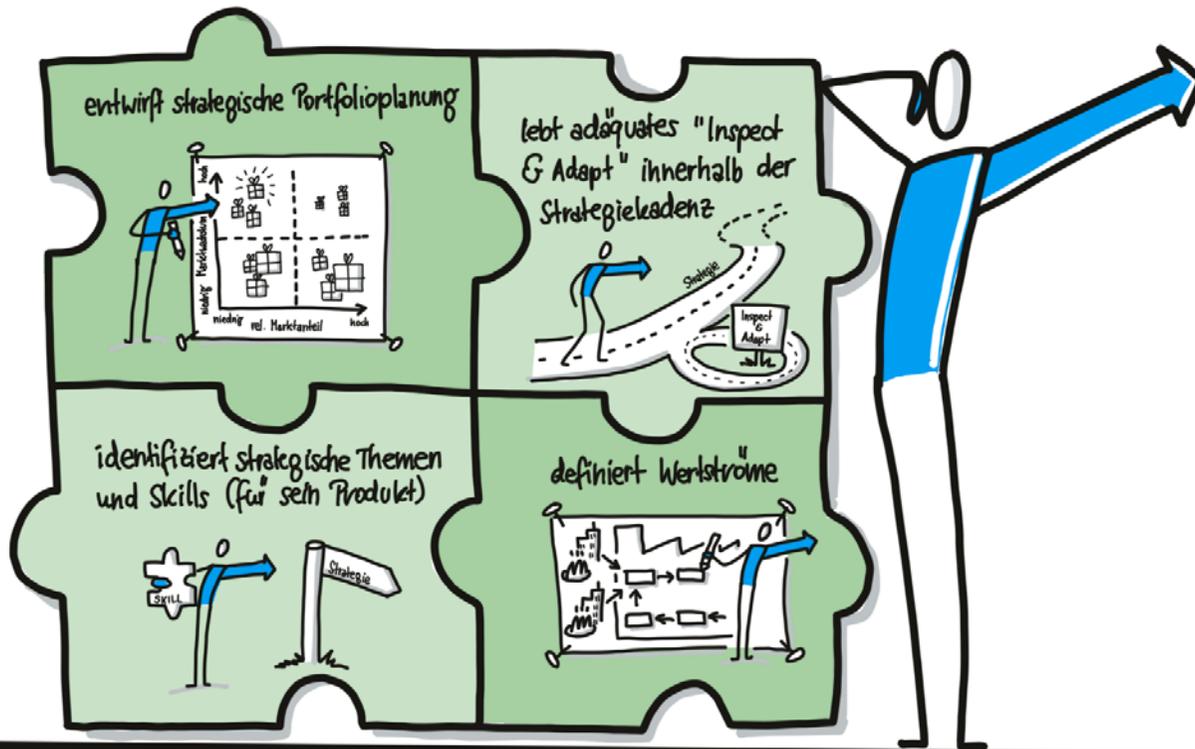


verantwortet Wertströme ;
End-to-End

HA

becoming
AGILE

VALUE VERANTWORTLICHER



verantwortet strategische Portfolioplanung

RI

being AGILE

UMSETZUNGSTEAM

weiß, dass es unterschiedliche Teamphasen gibt (Forming, Storming, ...)



Nutzt erste Methode zur Selbstorganisation



Versteht den Nutzen von Cross-Funktionalität und Diversität im Team zur Wertgenerierung



weiß, wann agiles Arbeiten sinnvoll ist



versteht Relevanz von Kundenorientierung (z.B. Jobs to be done)



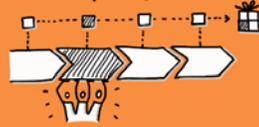
nutzt eine Methode der agilen Lieferung, z.B. Scrum oder Kanban



Liefert regelmäßig in definierter Qualität



Versteht seine Rolle in der Wertschöpfungskette



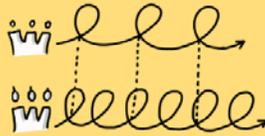
liefert regelmäßig Wert für Kunden (begleitet durch den Team Facilitator, der selbst R1-Support hat)

SHU

doing
AGILE

UMSETZUNGSTEAM

synchronisiert seine Arbeit
erfolgreich mit anderen Teams
im Wertstrom



hat die kontinuierliche Verbesserung
in ihrer DNA aufgenommen



arbeitet selbstorganisiert
und eigenständig



bringt selbständig
Produktverbesserungen
ein



lebt kundenorientiert



arbeitet wertschätzend
mit dem gesamten Team
zusammen (z.B. PD und SM)



wendet erweiterte Methoden -
kompetenz an



löst seine eigenen
Probleme

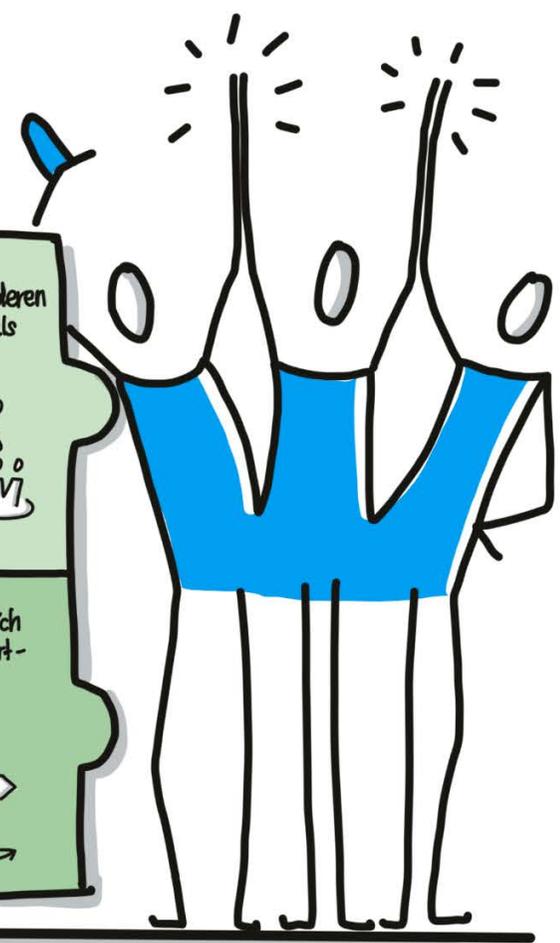
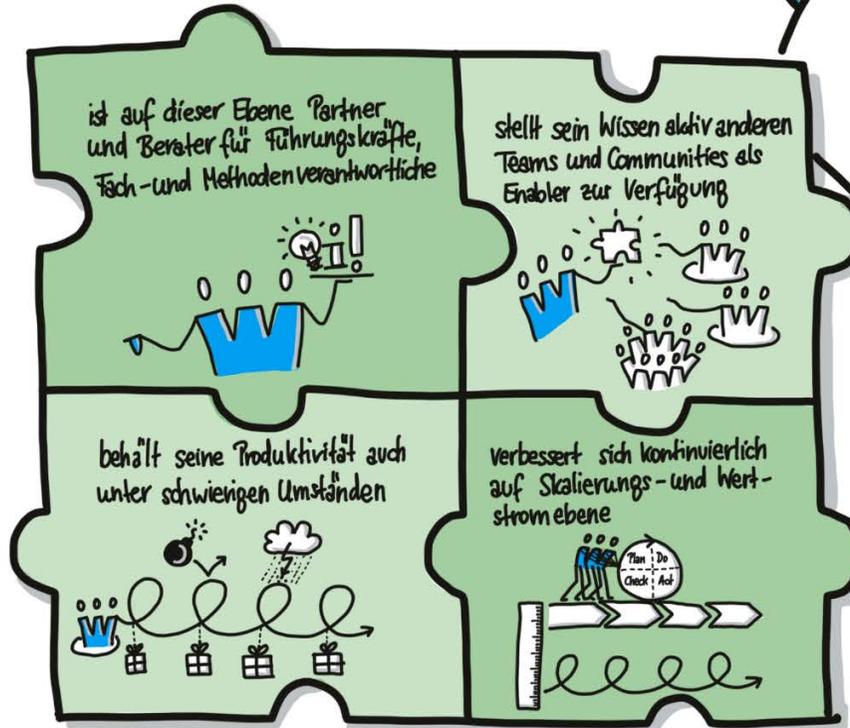


liefert selbstorganisiert
regelmäßig hohen Wert
für den Kunden

HA

becoming
AGILE

UMSETZUNGSTEAM



verbessert die Lieferfähigkeit der gesamten Organisation und inspiriert zum Nachahmen

RI

being
AGILE

FÜHRUNGSKRAFT

Versteht seine Rolle im agilen Kontext



kann eigenen Wertbeitrag erkennen



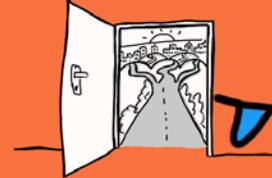
mehrt das Können und ermöglicht Kompetenzaufbau



praktiziert gute Führung - die Voraussetzung, sich zu einer agilen Führungskraft entwickeln zu können



schafft Freiraum für Experimente



schützt das Team vor sich, vor dem System, vor äußeren Einflüssen



entscheidet sich freiwillig, sich zu einer agilen Führungskraft zu entwickeln, z.B. durch „Orientierungstag“



akzeptiert Gewaltenteilung



löst Impediments, die das Team nicht alleine lösen kann



Beschützer und Übersetzer - fördert aktiv die Selbstorganisation des Teams auch durch Änderung des eigenen Verhaltens - begleitet durch einen RI-Experten

SHU

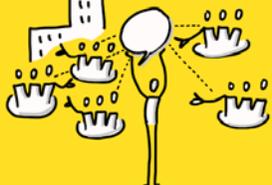
doing
AGILE

FÜHRUNGSKRAFT



lebt durch sein eigenes Verhalten agile Werte und Prinzipien vor

unterstützt das Vernetzen des Teams innerhalb und außerhalb der Organisation



fördert das Treffen eigenständiger Entscheidungen durch das Team



kennt verschiedene Delegationslevel, wendet sie an und weiß, wann welches Vorgehen sinnvoll ist, mit der Prämisse, möglichst viele Freiräume zu geben



organisiert seine Führungsarbeit agil

schafft aktiv Work-Arounds für organisatorische Hindernisse



gibt einen Rahmen, in dem das Team eigenständig Entscheidungen trifft

führt agile Rituale in seinen Kollegen kreisen ein



Vermittler und Vorbild - lebt die agilen Werte und Prinzipien vor und verankert diese in ihrem Wirkungsbereich

HA

becoming
AGILE



FÜHRUNGSKRAFT

Verankert agile Werte und Prinzipien in den grundlegenden Mechanismen des Unternehmens



entscheidet, in welcher neuen Führungsrolle er am meisten Wert liefern kann



führt Organisationsexperimente zur Optimierung der Wertschöpfung durch



steht für Post-Hierarchisches Management



erklärt / stiftet den Sinn der Organisation



stellt Anschlussfähigkeit der Entscheider sicher



führt Organisationsentwicklung iterativ und inkrementell durch



Sinnstifter - entwickelt Visionen und Strategien und gestaltet die Organisationsstruktur entsprechend

RI

being AGILE