



Experimente -

wie sie uns helfen können, Verhalten zu ändern

München, 09.07.2019



## Bea Kusnitzoff

Agile Coach

Colenet GmbH | Jenaer Ring 12 | 76297 Stutensee

Mobil: +49 (0)171 18 76 867

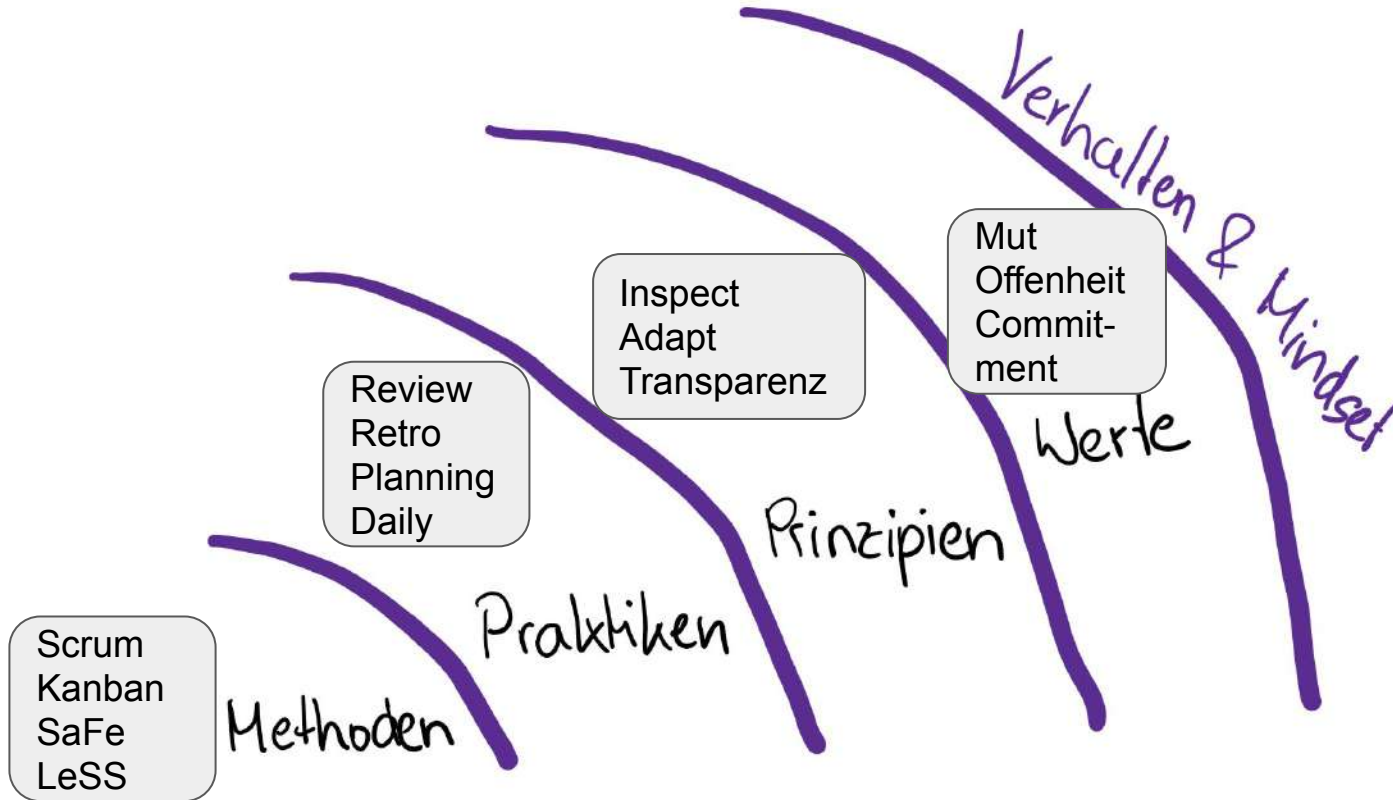
E-Mail: [bea.kusnitzoff@colenet.de](mailto:bea.kusnitzoff@colenet.de) | [www.colenet.de](http://www.colenet.de)



<https://twitter.com/BKusnitzoff>

<https://agilluminaten.de/meetups/28.02.2019/Experimente>

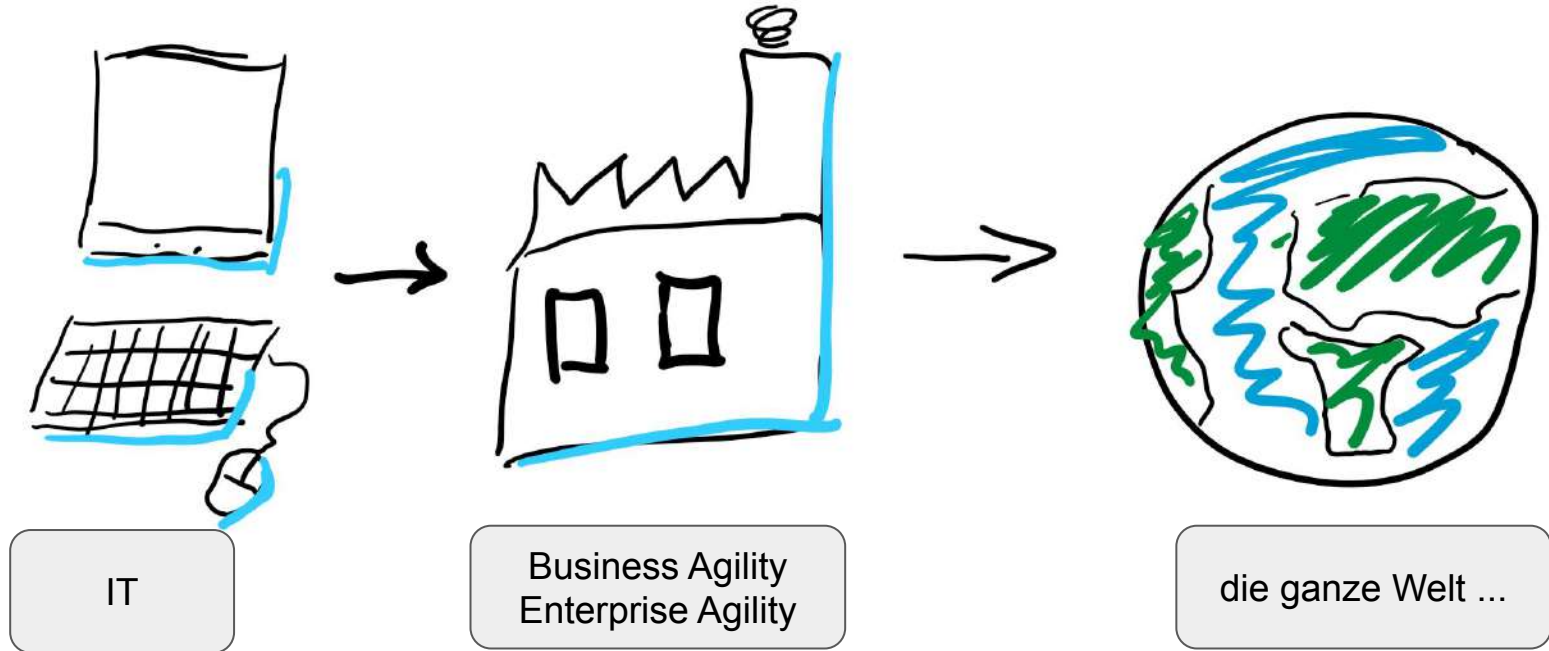
# grundsätzliche Hypothesen



# grundsätzliche Hypothesen



# grundsätzliche Hypothesen



## Mein Experiment: *Beschreibe knapp dein Thema. Bleibe ausführlich genug, damit jeder es versteht.*

<b>Beschreibung</b>  <i>Beschreibe Dein Experiment in kurzen Sätzen oder Stichpunkten. Hier kannst Du auch die Ausgangslage abbilden.</i> <i>Bsp:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Ausgangslage</i></li><li>- <i>Ablauf Experiment</i></li></ul>	<b>Beginn</b> <i>Wähle ein Beginn-Datum, an dem das Experiment startet. Denke daran, dass Du möglicherweise vorher noch ein paar Dinge abstimmen musst.</i>	<b>Ziele</b> <i>Formuliere Ziele des Experiments. Achte darauf, nicht den Output (Maßnahmen) zu beschreiben, sondern den Outcome (tatsächlicher Nutzen, der durch die Maßnahmen entsteht.).</i>
	<b>Ende</b> <i>Wähle ein Enddatum, zu dem die Veränderung erreicht und geübt werden kann.</i>	
	<b>1. Messung am</b> <i>Wähle einen Zeitpunkt, zu dem Du bereits Erfahrungen hast und die KPIs auch messen kannst.</i>	
	<b>Beteiligte</b> <i>Falls das Experiment nicht nur dich betrifft, solltest Du alle Betroffenen mit ins Boot holen.</i>	

# Mein Experiment: Verkürzung des Releasemeetings auf 30min

<b>Beschreibung</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ausgangslage: Unser Releasemeeting findet jede Woche mit 15 Personen eine Stunde lang statt. Regelmäßig überziehen wir, weil wir Themen im Detail diskutieren, die nur wenige im Meeting betreffen.</li><li>• Einführung eines Moderators mit folgenden Aufgaben: Agenda zu Beginn besprechen/ hartes Timeboxing/ Themen auslagern, die nicht alle Anwesenden betreffen</li></ul>	<b>Beginn</b> Releasemeeting in 2 Wochen (bis dahin ist das Vorgehen abgestimmt und der Moderator gefunden), d.h. 16.04.2019	<b>Ziele</b> Durch das neue Format erhöhen wir die Teilnehmerzufriedenheit und die Effizienz und Effektivität des Meetings. Freigewordene Zeit kann für andere Unternehmensbelange genutzt werden.
	<b>Ende</b> 6 Durchläufe, d.h. 28.05.19 (Nachdem es sich um ein Meeting mit internationaler Beteiligung handelt, spielen die deutschen Ferien keine Rolle. Falls in der Zeit wegen Ostern- und Pfingstferien viel ausfällt, wählt ihr eben einen späteren Zeitpunkt)	<b>Indikatoren (messbar und mit IST-Wert)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Teilnehmerzufriedenheit: Skala von 1-10: 3 (wird im nächsten Releasemeeting abgefragt) / Ziel: 10</li><li>• Meeting-Dauer: durchschnittliche Meetingdauer: 70min / Ziel: 25min und 5min Reflektion</li></ul>
	<b>1. Messung am</b> Direkt am 16.04. wird am Ende des Meetings darüber gesprochen, wie es gelaufen ist (Teilnehmer-Zufriedenheit) und es wird über Verbesserungspotential nachgedacht. Auch die Dauer des Meetings wird dokumentiert.	<b>Beteiligte</b> Im nächsten Releasemeeting stellst du dein Experiment vor und wirbst für die Umsetzung.

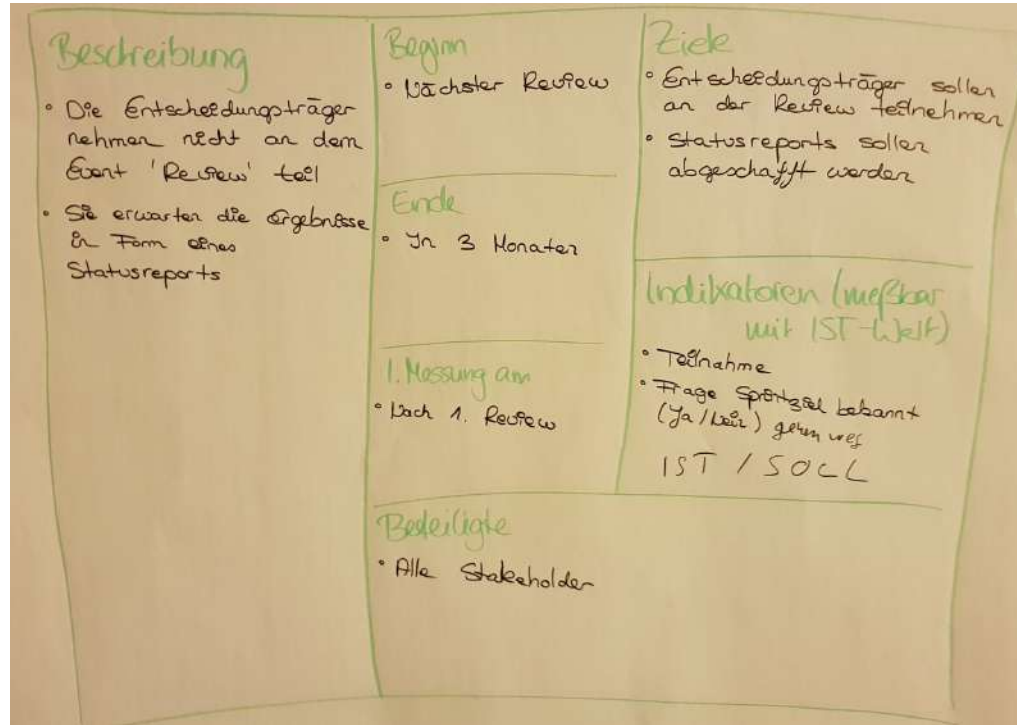
## Mein Experiment: Intensiverer Kontakt zu Mitarbeiter durch ein Weekly

<b>Beschreibung</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ausgangslage: Als Abteilungsleiter habe ich wenig Kontakt zu meinen Mitarbeitern. Der Kontakt läuft über eine weitere Führungsebene.</li><li>• Es gibt das Angebot, einmal die Woche im Rahmen eines Weeklys mit dem Abteilungsleiter Kaffee zu trinken. Dabei werden Impediments aufgenommen und als Impediment Board sichtbar an die Wand zu hängen. Jeder Task hat einen Kümmerner.</li></ul>	<b>Beginn</b>  Mit 2 Wochen Vorlauf (konkret 01.02.18)	<b>Ziele</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Transparenz und Beseitigung von Dingen, die die Mitarbeiter in der tägl Arbeit stören</li><li>- direkter Kontakt zum Abteilungsleiter</li></ul>
	<b>Ende</b>  10 Durchläufe, endet am 05.04.18	<b>Indikatoren (messbar und mit IST-Wert)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Teilnahmequote von 50% der Mitarbeiter (Baseline: 0)</li><li>• Bei den Impediments werden 50% innerhalb von 14 Tagen erledigt.</li></ul>
	<b>1. Messung am</b>  08.02.2018	<b>Beteiligte</b>  Alle Mitarbeiter der Abteilung



Mein Experiment: \_\_\_\_\_

Beschreibung	Beginn	Ziele
	Ende	
	1. Messung am	Indikatoren (messbar und mit IST-Wert)
	Beteiligte	



11:45

**stop**

**start**

**keep**

**stop**  
 klammern, dass wer  
 professioneller sein  
 für die Teams  
 können

1

Wahrscheinlichkeit

**stop**  
 klammern, was auf jeden  
 passiert

1

1

1

3

1

3

5

**Wirklichkeit**  
 DEFINITIONEN  
 STABILISIERTE PROZESSE +  
 ERGEBNISSE  
 (ZEIT + UMSATZ)

**Wirklichkeit**  
 am besten sehen  
 als höher priorisierte  
 als andere Themen

**alle können  
 mitreden**  
 ERGEBNISSE  
 ERGEBNISSE  
 (Kommunikation, Team, Prozesse)  
 (Kommunikation, Team, Prozesse)  
 (Kommunikation, Team, Prozesse)

**stop**  
 Unkonventionelle  
 Arbeitsweise

**Entlangungen + Weg  
 Team 2  
 bei Koffen & Keikron**

**Direktoren  
 Feedback**

**Charakteristika  
 Kommunikation**

<b>Beschreibung</b>	<b>Beginn</b>	<b>Ziele</b>
	<b>Ende</b>	<b>KPIs (messbar &amp; IST-Wert)</b>
	<b>1. Messung an</b>	<b>Beteiligte</b>

**Beschreibung**

- keine Struktur  
 1x Kommunikation  
 von C-Level
- keine Kommunikation -  
 Strukturplanung
- Wer kann Fragen  
 zum Change  
 beantworten?
- Regelmäßige  
 Kommunikation -  
 fehlt
- Vertikale -/  
 Kommunikations-  
 fehlt

**Beginn**

- ab nächstgelegenen  
 System

**Ende**

- ab 12 Messungen  
 für Mitarbeiter

**1. Messung an**

- ab nächster  
 Messung  
 (aktuelle Feedback als  
 Vorwissen)

**Ziele**

- Gewinn, Medium,  
 auf der M.  
 2x Kommunikation  
 beauftragte

**KPIs (messbar & IST-Wert)**

- Stimmungsbild

**Beteiligte**

- interne &  
 externe  
 Mitarbeiter

