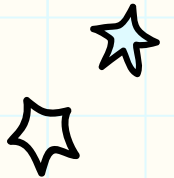
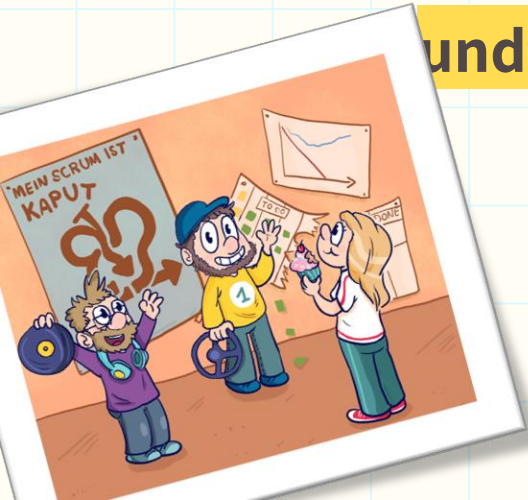




# Agile Metriken:

Wissen wir was wir messen,  
und warum messen wir so viel Unsinn?





# Definition

## Metrik

Allgemein: Messsystem, Verfahren zur Messung quantifizierbarer Einheiten, Größen  
<https://www.wortbedeutung.info/Metrik/>

Scrum basiert auf Empirie [...].

Empirie bedeutet, dass Wissen aus Erfahrung gewonnen wird und Entscheidungen auf der Grundlage von Beobachtungen getroffen werden.

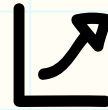
<https://scrumguides.org/docs/scrumguide/v2020/2020-Scrum-Guide-German.pdf>



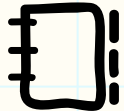
# Möglichkeiten...



Bugs per  
Sprint



Committed  
Stories/Done Rate

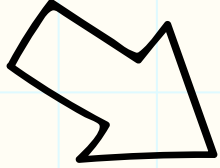


Änderungen an  
der Spezifikation



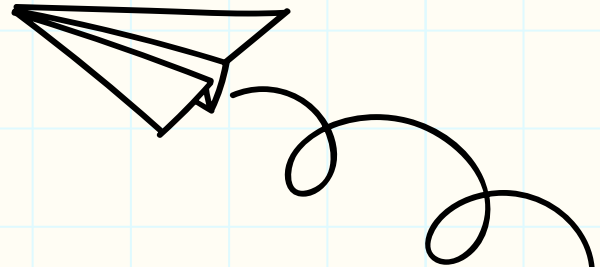
Tests per  
Line of Code





“There is nothing so useless as doing efficiently that which should not be done at all.”

-Peter Drucker



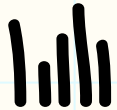
# Aber im agilen Kontext...?



Velocity



Business Value



Anzahl Storys



Story Points





# Aufgabe



Sammele **sinnvolle** Metriken auf einem **Blatt Papier!**



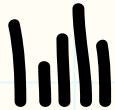
# Aber im agilen Kontext...?



Velocity  
pro Team



Business Value  
pro MA



Anzahl Storys  
pro MA



Story Points  
umgerechnet in €





# Aufgabe



Tausche mit der Person neben dir.  
Wie kannst du die genannte Metrik  
ad absurdum führen!





# Sinnvolle Metriken sind NICHT...



auf Individuen  
bezogen



einfach da



# Was ich für Metriken brauche



Vertrauen



Verantwortung



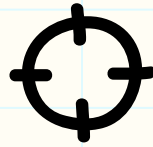
Kontext



# Was Metriken besser macht



Menschen



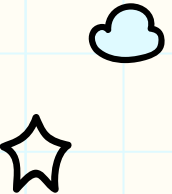
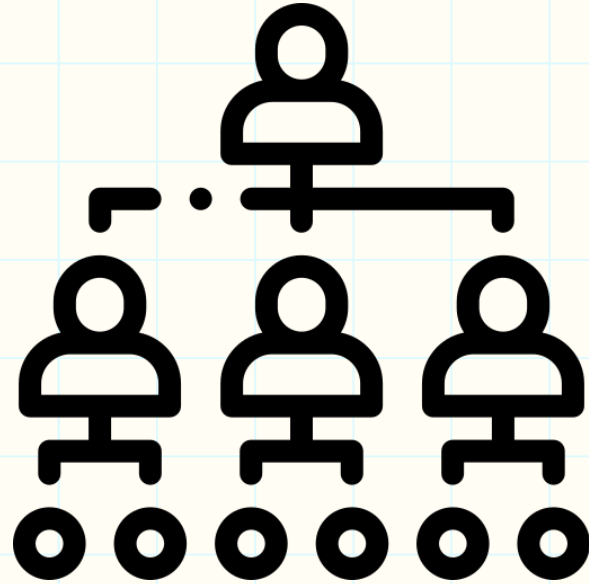
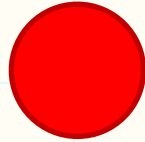
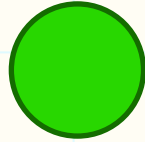
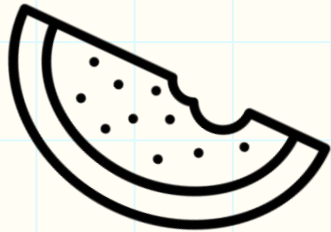
Ziele



Hypothesen

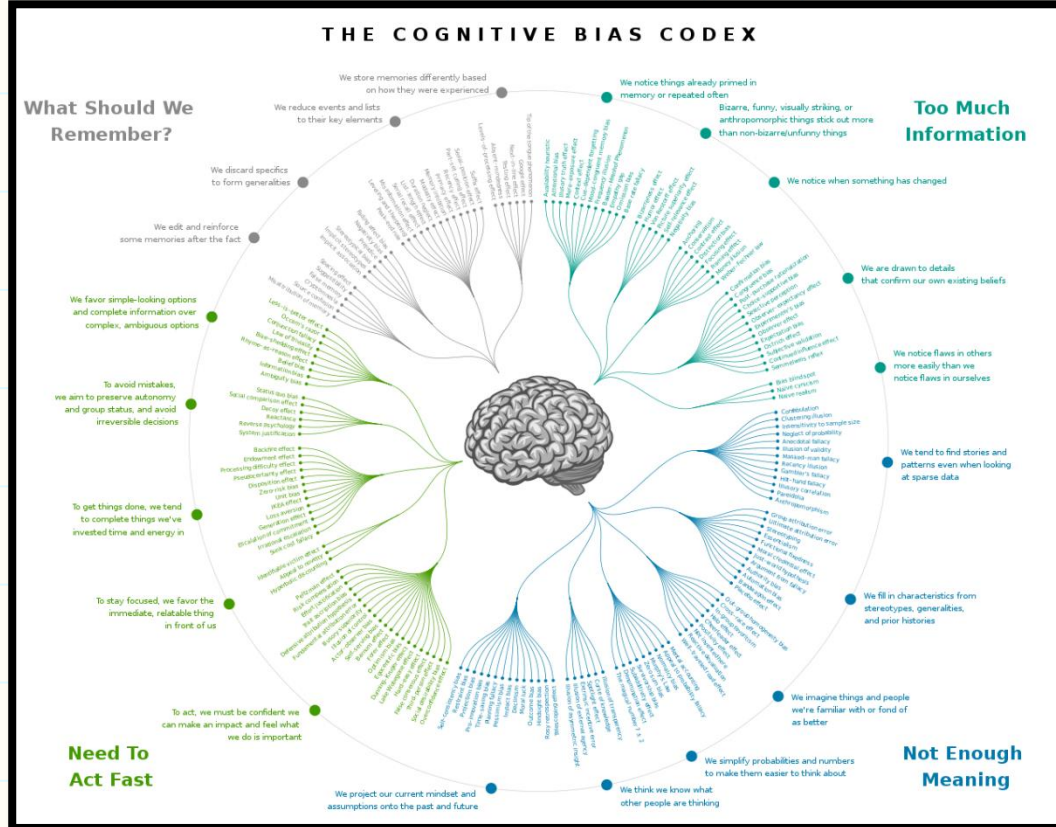


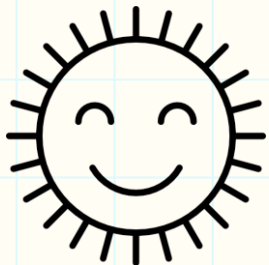
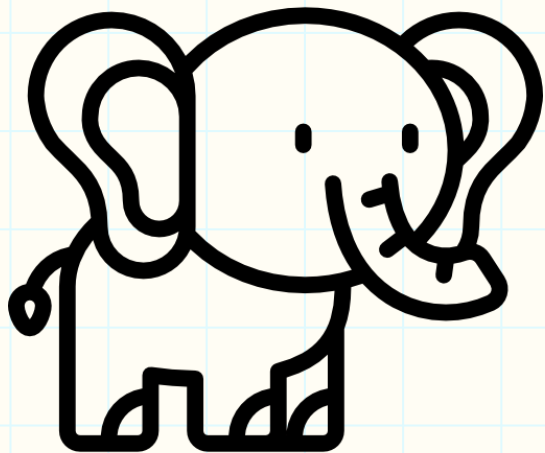
# Menschen





# Gemeinsames Bild





## Finde den Elefanten (#130)

Gibt es Probleme, von denen niemand spricht?

Quelle: Willem Larsen

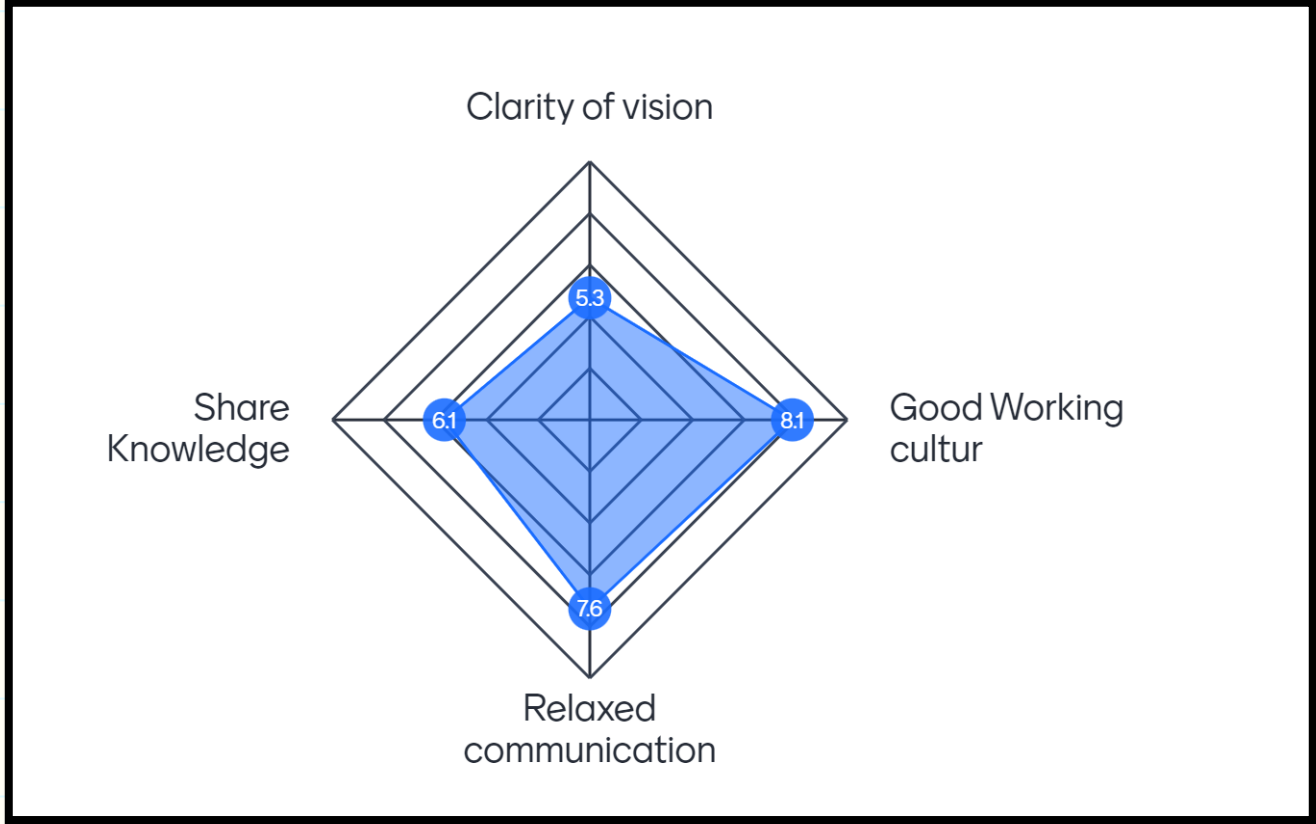
Bereite 1 Satz Karten pro Teammitglied vor. Ein Kartensatz enthält 1 Elefantekarte, 1 Stiefelkarte, 1 glückliche Sonnenkarte und 1 Mondkarte (siehe Foto). Erkläre, wie jeweils eine Karte aus ihrem Set ausgewählt wird:

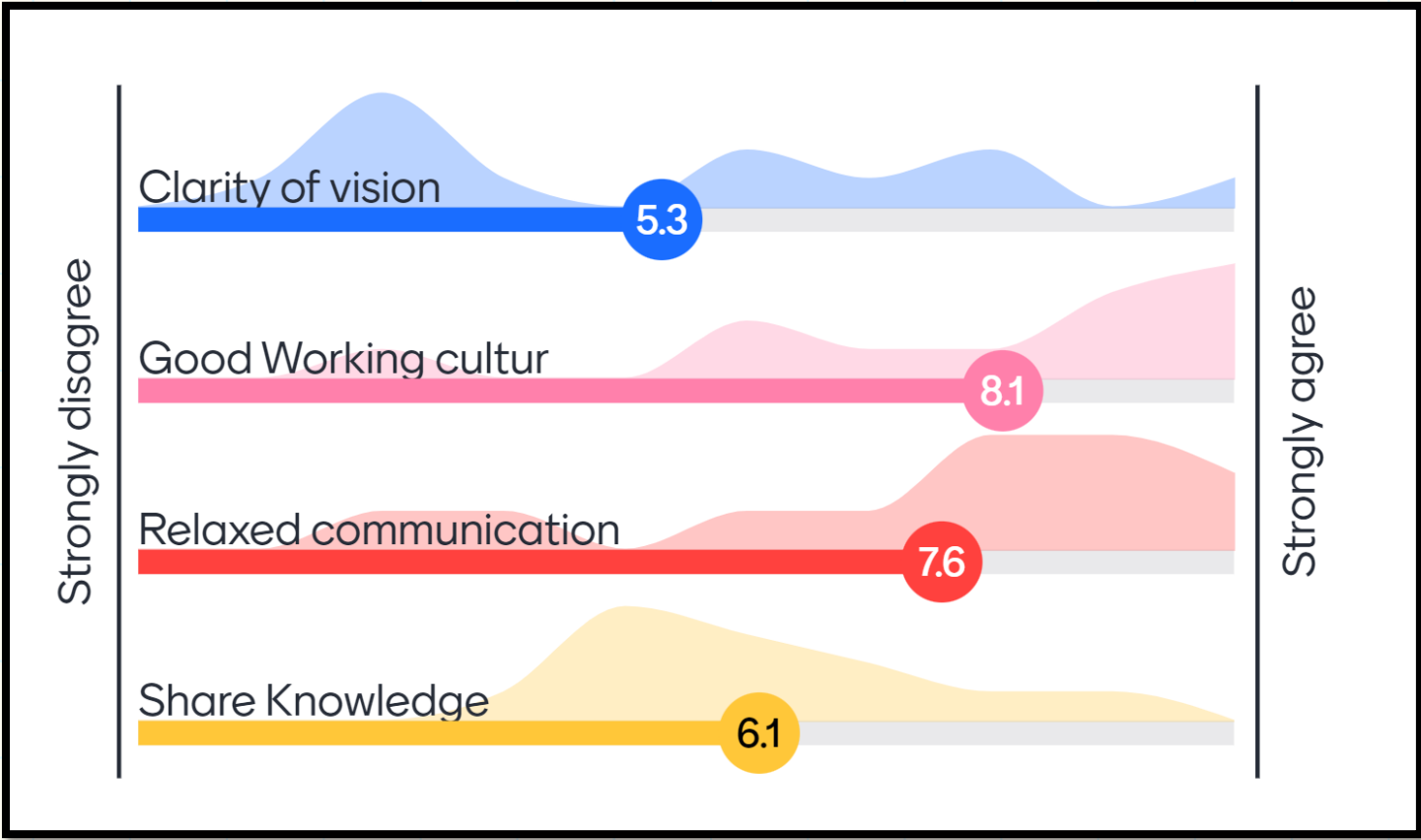
- Wenn ein Teammitglied denkt, dass es mindestens einen "Elefanten im Raum" (ein unausgesprochenes, aber wichtiges Problem) für dieses Team gibt, dann wähle die Elefantekarte aus. Diese Karte auszuwählen bedeutet nicht, über den Elefanten sprechen oder sogar sagen zu müssen, was ihrer Meinung nach das Problem ist.
- Wer keine Elefanten sieht, aber seit der letzten Retrospektive in einer Situation war, in der ihre oder seine Gefühle verletzt wurden (und es nicht direkt angesprochen wurde), wählt die Stiefel-tritt-auf-Blume-Karte.
- Wenn alles in Ordnung ist, wähle die glückliche Sonne.
- Wer sich beim Teilen unwohl fühlt oder das Gefühl hat, keine der Karten passt wirklich, wählt den neutralen Mond.

Um die Anonymität zu wahren, legt jeder seine ausgewählte Karte mit der Vorderseite nach unten auf den Feedback-Stapel und den Rest der Karten mit der Vorderseite nach unten auf einen Ablagestapel. Mische den Ablagestapel, um die Anonymität zu wahren, und lege ihn beiseite. Mische den Feedback-Stapel und decke dann die Karten einzeln auf.

Wenn das Team einen oder mehrere Elefanten im Raum hat, gibt es einige ernsthafte Probleme mit der psychologischen Sicherheit. Lasse diese Erkenntnis erstmal so stehen und biete bald eine größere Retrospektive an, um Raum zu haben, um über das Thema zu sprechen, wenn das gewünscht wird - frage aber nicht direkt, wer welche Karte gewählt hat. Bewahre die Anonymität und erzwinge keine Erklärungen für die Wahl der Karten! Dies ist eine wichtige Gelegenheit, um Vertrauen aufzubauen und die Fähigkeit zu wahren, Einblicke in den Zustand des Teams zu gewinnen.

Zwei oder - abhängig von der Teamgröße - mehr verletzte Gefühle deuten darauf hin, dass es Probleme mit dem Gefühl der Sicherheit geben könnte. Auch zwei oder mehr Monde deuten auf einen Mangel an psychologischer Sicherheit hin. Berücksichtige dieses Feedback bei der Gestaltung der nächsten Retros. Es gibt viele großartige Möglichkeiten, gründlicher einzutauchen und Erkenntnisse zu sammeln, diese Aktivität zeigt nur, wann eine solche Retrospektive notwendig ist.

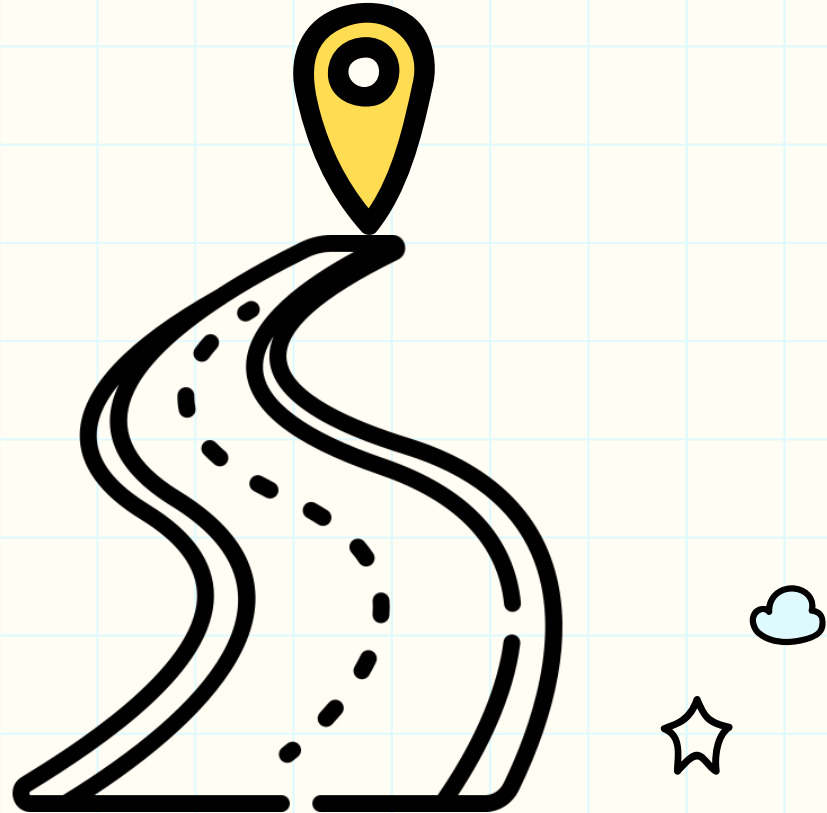






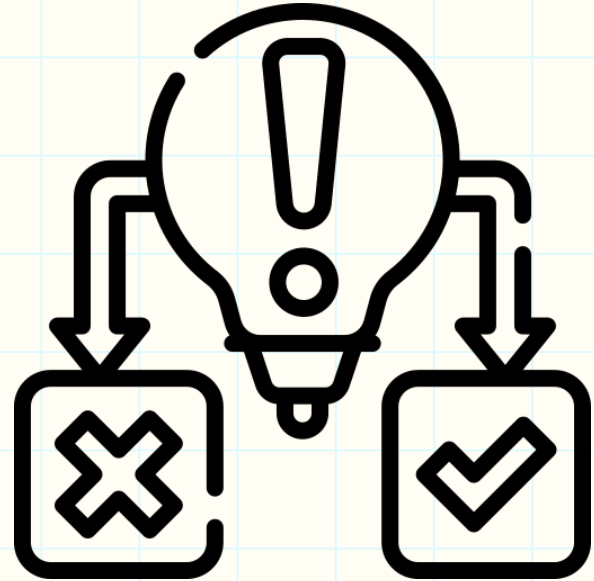
# Ziele

Welches Ziel verfolge ich mit einer Metrik?

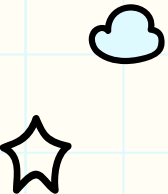
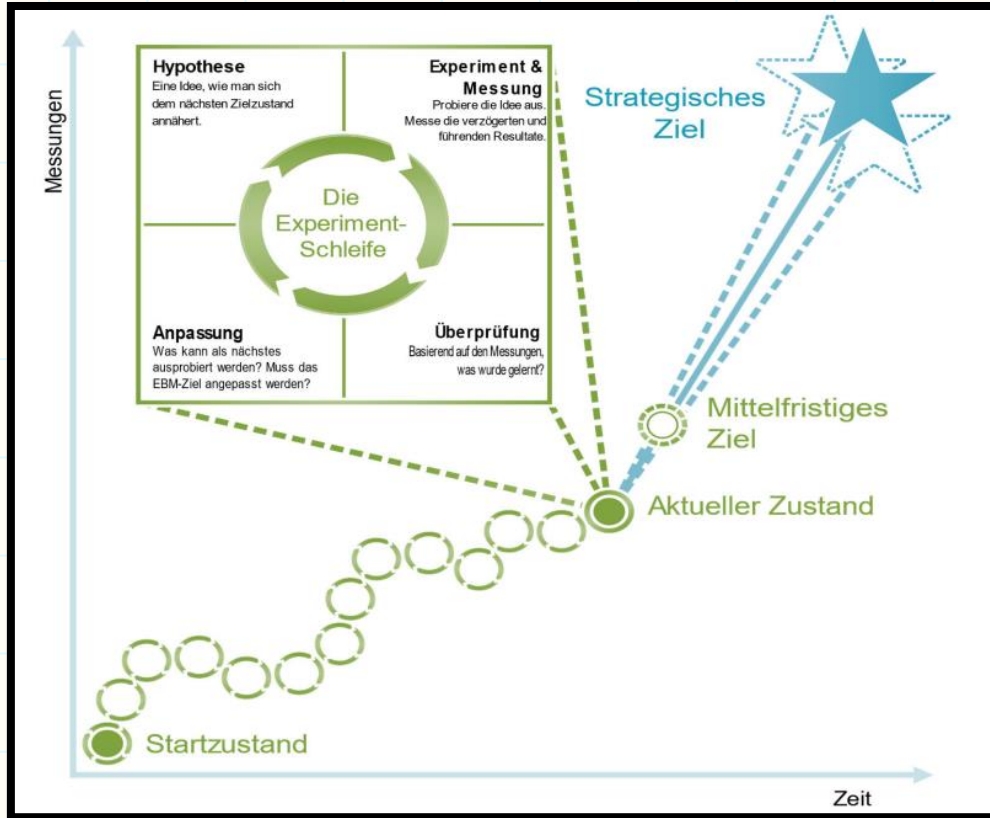


# Hypothesen

Wie und was kann ich messen, um meine Hypothesen zu widerlegen oder eine erfolgreiche Veränderung zu bestätigen?



# Evidence-Based Management Guide



# Verstehen, was wertvoll ist



Aktivitäten



Outputs



Ergebnisse



# Fazit



Kein pauschales  
"richtig oder  
falsch"



Indikator



Kommunikation



# "Measuring Business Agility"

laut Amazon Cloud

Customer retention

*Response time to defects*

*Time to deploy to test*

Adoption of new features

*Employee retention*

Revenue potential per release

Days to provision new environments

Percentage of total defects found in test

Employee net performance score / satisfaction

Customer net performance score / satisfaction

New applications launched per year

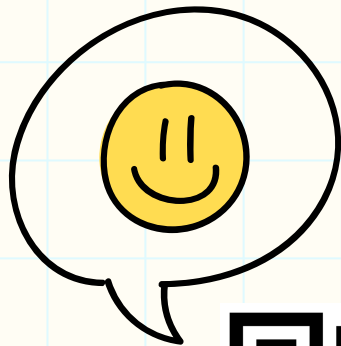
*Time to market for new applications*

Time to deploy to production

Employee absenteeism Deployments per year

Mean time to resolution Features per release





# Danke!



Gibt es noch Fragen?



**Ina Einemann**

ina.einemann@openknowledge.de

@IEinemann

**Sebastian Bauer**

sebastian@agilschmiede.de

@litervollmilch

**Mein Scrum ist kaputt – meinscrumistkaputt.de**

QR-Code für euer Feedback

