

MOVE ACTIONS

THEMA

MINI VISION

**WENN PERSON 1 DEN TEST SCHREIBT
& PERSON B IHN GRÜN MACHEN MUSS**

**BEVOR WIR EINE NEUE FUNKTION
SCHREIBEN, SCHREIBEN WIR ZU
ERST EINEN TEST DAFÜR**

**WENN WIR DIE UNIT-TESTS AUCH
IMMER LOKAL LAUFEN LASSEN
(ALLE 2-5 MIN)**

**TEST DRIVEN
DEVELOPMENT (TDD)**

**DANN SCHAFFEN WIR VERTRAUEN,
VERLÄSSLICHKEIT, STABILITÄT OHNE
BÖSE ÜBERRASCHUNGEN ZU ERLEBEN**

**WENN WIR AUF COPY &
PASTE VERZICHTEN**

**WENN WIR BEIM BUGFIXING
REFACTORING ANSTOßEN**

**WENN WIR NACH JEDEM
COMMIT REFAKTURIEREN**

REFACTORING

**DANN BEKOMMEN WIR STRUKTUREN,
DIE IN UNSEREN KOPF PASSEN**

**WENN WIR 1 SPRINT LANG
TAGEBUCH ÜBER DIE PAIRINGS
SCHREIBEN**

**WENN WIR DIE PAIRINGS MIT EINER 5
STERNE-BEWERTUNG VERSEHEN
(EXPERIENCE NICHT DIE PERSON)**

**WENN WIR BEIM PAIREN DIE ROLLE
DIRVER UND NAVIGATOR
REGELMÄßIG WECHSELN**

**PAIR
PROGRAMMING**

**DANN VERBESSERN WIR UNSERE
PAIRING-SESSIONS**

**WENN WIR EIN INTEGRATION TOKEN
BENUTZEN**

**WENN WIR ENTWICKLUNGSTASKS IN
KLEINE STÜCKE SCHNEIDEN**

**WENN WIR AUF FEATURE-
BRANCHES VERZICHTEN**

**CONTINUOUS
INTEGRATION**

**KÖNNEN WIR DEN UPDATE-TEST-
ZYKLUS ERFOLGREICH DURCHLAUFEN**

**WENN WIR IMMER AM ENDE DES
TAGES UNFERTIGEN CODE LÖSCHEN**

**WENN WIR IMMER DAS EINFACHST
MÖGLICHE DESIGN NEHMEN**

**WENN WIR NUR NOCH ZERO-
WARNING-CODE EINCHECKEN**

CLEAN CODE

**STEIGERN WIR DIE PRODUKTIONS-
EFFIZIENZ**

Kontinuierliche Verbesserung etablieren

Agile Experiment Poker

Agile Experiment Poker

Kleine Experimente für den agilen Alltag

Nachhaltig Qualität liefern

Agile Experiment Poker

Wert maximieren

Agile Experiment Poker

Kontinuierliche Verbesserung etablieren

Agile Experiment Poker

Daily from Hell

Verteile Aufgaben an Teammitglieder, die das Daily gezielt ruinieren sollen.

Beispiele

Komme zu spät und lass dir erbärmliche Ausreden einfallen. Unterbrech' ständig die Person, die gerade spricht. Wenn du an der Reihe bist, erzähle ausholend von deinem letzten Urlaub.

Reverse Daily

Jedes Teammitglied schlägt reihum vor, wie es ein anderes heute unterstützen kann.

Relevante Fragen

Welche Aufgabe ist für ein konkretes, anderes Teammitglied heute relevant? Wie kann ich es dabei unterstützen, die Aufgabe mit Fokus auf das Sprintziel zu erreichen?

Schweigeminute

Startet das Daily mit einer Schweigeminute, in der jedes Teammitglied Zeit hat, kurz zu reflektieren.

Vorgehen

Werft einen Blick auf das Board und überlegt zunächst für euch allein, was für das Daily relevant ist. Diese Methode kann genutzt werden, um Fokus auf Relevantes im Daily zu fördern.

Aktive Scrum Mastery

Frage das Team nach dem Daily, wo du als Scrum Master aktiv werden kannst.

Frage

Wo kann ich heute aus eurer Sicht aktiv werden, um euch beim Erreichen des Sprintziels zu unterstützen? Die Frage hilft dem Team darüber nachzudenken, welche Unterstützung sinnvoll ist.

WIP-Limit 1

Setzt ein WIP-Limit von 1 für einen definierten Zeitraum radikal um und wertet die Effekte aus.

Hintergrund

Work-in-Progress-Limits sind hilfreich, um Fokus zu fördern und das Wichtigste zuerst fertig zu bekommen. Das Extrem von 1 ist nützlich, um anschließend einen sinnvollen Wert für das eigene Arbeiten zu finden.

Walk the Board

Diskutiert im Daily den aktuellen Stand und den Plan je Story, nicht je Person.

Beispiele

Geht nach Priorisierung der Backlog-Items vor. Legt den Fokus auf das Sprintziel und den Wert, den die User-Story erzeugt. Dieses Vorgehen empfiehlt sich auch, um Reporting-Muster im Daily zu durchbrechen.

Icebreaker

Eröffnet das Daily Scrum mit einem Aufwärmispiel, um eine lockere Atmosphäre zu schaffen.

Beispiel: Sockenspiel

Stellt euch in eine Reihe und sortiert euch nach Sockenlänge. Gruppieret euch anschließend nach Sockenfarbe. Variante: Die Teilnehmenden definieren die Kriterien.

Painsnake

Visualisiert Zeitfresser innerhalb eines Sprints auf eurem Board.

Vorgehen

Im Daily nimmt man sich eine Aufgabe bis zum nächsten Tag vor. Ist die Aufgabe beim nächsten Daily nicht fertig, werden die Gründe auf einen Zettel geschrieben und als Schlange visualisiert.

Focus Time

Verwendet Türschilder oder Aufsteller für Scrum Events und fokussierte Besprechungen.

Hintergrund

Um mit dem Team konzentriert in den Besprechungen zu arbeiten, sind Schilder hilfreich, damit das Team nicht gestört wird. Zudem fördert die Visualisierung Transparenz in der Organisation.

Interne Queues

Visualisiert interne Warteschlangen auf dem Board und managt den Arbeitsfluss.

Vorgehen

Teilt beispielsweise die Board-Spalte „In Umsetzung“ auf und fügt eine neue Spalte hinzu: „Bereit zur Umsetzung“. Das Prinzip, bestehende Prozesse zu visualisieren hilft dabei, die Arbeit transparent zu managen.

Check-in

Startet jedes Event mit einer Check-in-Runde, um einen gemeinsamen Fokus herzustellen.

Vorgehen

Der Scrum Master stellt eine konkrete Frage, zum Beispiel: „Wie bin ich heute hier?“ oder „Was geht mir durch den Kopf?“. Das Ziel ist, sich fokussiert aufeinander einzustellen.

Störungszeile

Führt eine Zeile auf dem Board ein, in der Items mit Störungen festgehalten werden.

Idee

Um Transparenz über Störungen zu bekommen, schreibt diese auf Zettel und haltet sie in einer separaten Störungszeile fest. Thematisiert diese Zeile in der Retrospektive und beobachtet sie über mehrere Sprints hinweg.

Startet mit dem Daily

Führt direkt im Anschluss an das Task Breakdown ein Daily durch.

Hintergrund

Nach dem Sprint Planning geht es darum, die Arbeit für den nächsten Tag zu planen. Das direkt anschließende Daily Scrum hilft dabei, den Fokus aufrechtzuerhalten und den täglichen Rhythmus zu starten.

Abhängigkeiten visualisieren

Nutzt Schnüre, um im Task Breakdown Abhängigkeiten sichtbar zu machen.

Vorgehen

Führt das Task Breakdown auf einem Board durch. Überlegt gemeinsam, welche Abhängigkeiten zwischen Tasks und Backlog-Items bestehen. Visualisiert diese mit Schnüren und verschiedenen Farben.

Mob-Programming

Führt zu Beginn eines größeren Themas Mob-Programming durch und wertet aus, wie es lief.

Regeln

Ein Bildschirm, eine Tastatur, ein geschlossener Raum. Jede Person darf an die Tastatur. Wechselt alle 15 min die Rolle. Wählt eine Ende-zu-Ende Story. Macht Pausen. Nehmt euch genügend Zeit.

Double Pairs

Arbeitet in mehreren, konkurrierenden Pairs im Wettbewerb an Themen mit viel Unsicherheit.

Hintergrund

Nehmt euch in mehreren Pairs dasselbe Thema vor. Sobald es in einem Pair zufriedenstellend gelöst ist, diskutiert die Ergebnisse mit den anderen und führt eine Verbesserungsrunde durch.

Pairs visualisieren

Zeichnet die durchgeführten Pairs in einen Graphen und wertet diesen zum Ende des Sprints aus.

Vorgehen

Die Pairs können als Matrix oder in einem Graph mit multiplen Kanten festgehalten werden. Beobachtet, welche Muster ihr erkennt und welche Pairing-Kombinationen ihr zukünftig häufiger durchführen wollt.

Feierabend-Nachricht

Schreibt euch jeweils selbst am Feierabend, was ihr an diesem Tag getan habt.

Hintergrund

Für gutes Selbstmanagement ist es hilfreich, sich die eigenen Tätigkeiten bewusst zu machen. Durch die Nachricht am Abend kann man am nächsten Tag konzentriert anknüpfen.

Knowledge Open-Space

Organisiert jeden Sprint einen Open-Space als Raum für Wissenstransfer.

Vorgehen

Plant jeden Sprint ein Meeting, in dem Wissenstransfer innerhalb des Teams stattfinden kann. In diesem Open-Space können auch Standards und Ideen für bessere Umsetzungswege gefunden werden.

Pomodoro-Technik

Nutzt für einen Vormittag die Pomodoro-Technik in Pairs und arbeitet ohne Ablenkung.

Vorgehen

Arbeitet 25 Minuten und nehmt euch explizit eine Aufgabe vor. Macht dann 5 Minuten Pause. Lasst euch während der Arbeitszeit nicht durch Mails, Anrufe oder Ähnliches ablenken.

90 Minutely

Führt ein 90 Minutely ein, in dem ihr nur die nächsten 90 Minuten konkret plant.

Vorgehen

Bei besonders unklaren Aufgaben kann es helfen, sich öfter abzustimmen. Macht alle 90 Minuten ein kurzes Stand-up und plant die nächsten Schritte, bis ihr es nicht mehr braucht.

Bug Statistiken

Visualisiert Bugs und Incidents auf dem Board und führt Statistiken über einige Sprints hinweg.

Hintergrund

Es ist für die Planung hilfreich, zu wissen, zu welchem Anteil ein Team mit Bugs beschäftigt ist. Muster in den Häufigkeiten können analysiert und in das Sprint Planning als Schätzung integriert werden.

Bug Owner

Bestimmt je Sprint oder Woche rollierend eine verantwortliche Person für Bugs.

Vorgehen

Die Person ist dafür verantwortlich, zu organisieren, dass sich um Bugs und Incidents gekümmert wird. Sie muss die Bugs dabei nicht selbst fixen. Wichtig ist das rollierende Prinzip.

Lean Coffee Refinement

Führt das Refinement im Lean Coffee Format durch.

Vorgehen

Beginnt mit der wichtigsten User-Story und stellt euch einen Timer (z. B. 10 min). Nach Ablauf der Timebox beantwortet die Frage: „Brauchen wir noch 5 min?“ Trefft die Entscheidung bewusst.

Zwei-Phasen Refinement

Führt ein Timeboxing für den strategischen Teil und den operativen Teil des Refinements ein.

Vorgehen

Strategischer Teil: Überblick über die Produktvision und die langfristige Planung. Operativer Teil: Das Team plant die nächsten Backlog-Items und klärt Fragen.

Stakeholder Open-Space

Führt einen Open-Space durch, um offen Feedback und Ideen zum Produkt zu diskutieren.

Hintergrund

Das Open-Space-Format eignet sich sehr gut, um Themen zu diskutieren, die den Stakeholdern wichtig sind. Erklärt die Regeln des Open-Space und ladet die Stakeholder zu einem offenen Austausch ein.

User-Story-Map

Erstellt eine User-Story-Map für das Produkt, um die Vision in konkrete Items umzuwandeln.

Vorgehen

Führt mit den Stakeholdern einen Story-Mapping-Workshop durch und plant anhand des großen Bildes das weitere Vorgehen.

Refinement Vorbereitung

Frägt im Daily nach relevanten Themen für das Refinement und nach Vorbereitungs-Bedarf.

Hintergrund

Für ein fokussiertes Refinement ist es hilfreich, vorab Fragen und Themen zu sammeln. Das Daily Scrum ist ein guter Zeitpunkt, um darauf aufmerksam zu machen.

Advocatus Diaboli

Bestimmt im Refinement und Planning reihum eine Person, die unangenehme Fragen stellt.

Vorgehen

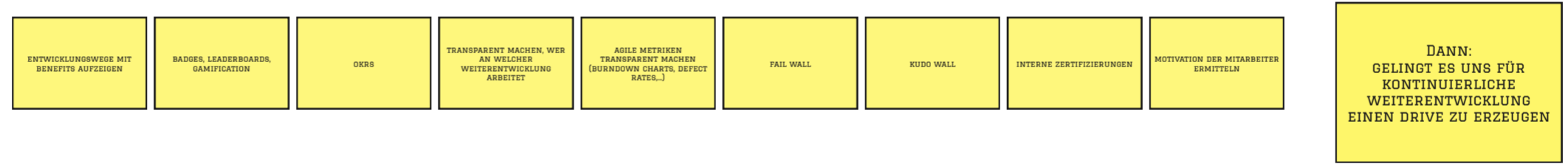
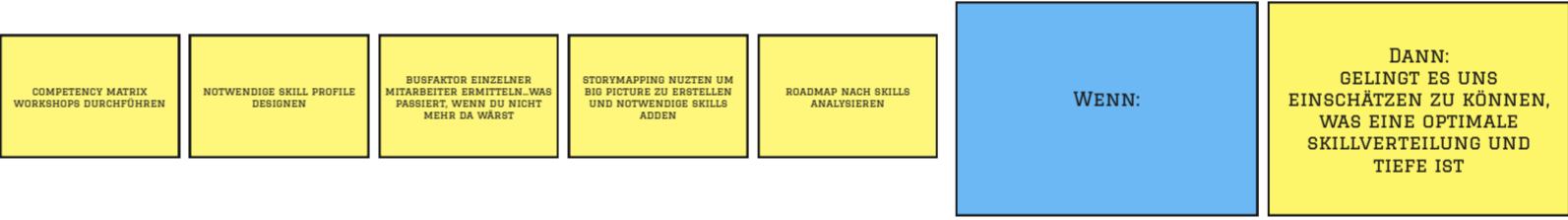
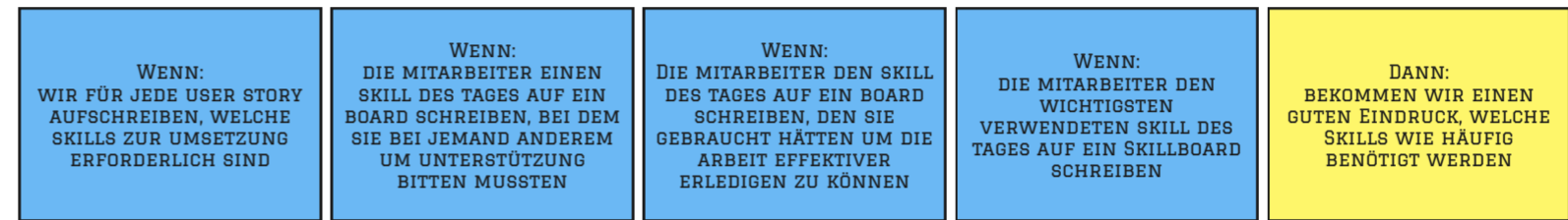
Bestimmt nach einem Reihum-Prinzip je Meeting eine Person als Advocatus Diaboli. Diese hat die Aufgabe, Annahmen kritisch zu hinterfragen und bestehende Glaubenssätze in Zweifel zu ziehen.

SKILL ENTWICKLUNG

Team Competency Matrix (Example)

		John	Emma	Liz	Matt	Sue
Cocktails	● 1 ● 1	●	●	●	●	●
Customer Service	● 0 ● 5	●	●	●	●	●
Cooking	● 2 ● 1	●	●	●	●	●
NVC	● 5 ● 0	●	●	●	●	●
Book-keeping	● 1 ● 1	●	●	●	●	●

COMPETENCY MATRIX



AGILES MANIFEST

Experimente/ Moves

Prinzipienbezogene Move Guesses

Wenn wir eine Rolle etablieren, die den Fokus auf Wertgenerierung hat

Wenn wir den Kunden in unsere Überlegungen, was am meisten Wert generiert mit einbeziehen

Wenn wir einen Prozess etablieren über den regelmäßige Lieferung keinen Schmerz verursacht

1

Dann stellen wir dem Kunden für Ihn wertgenerierende Software zu einem passenden Zeitpunkt zur Verfügung

Wenn wir Kunden aktiv in die Erprobung neuer Features mit einbeziehen

Wenn wir Funktionsübergreifende Teams etablieren, die in der Lage sind unabhängig End to End zu entwickeln

Wenn wir einen Prozess etablieren in dem wir MVP getrieben vor gehen

2

Dann können wir auf Veränderungen am Markt, sowie auf Feedback angemessen schnell reagieren

Wenn wir den Fokus auf die wesentlichen Features legen

Wenn wir Continuous Delivery etablieren

Wenn wir einen Prozess etablieren in dem die Entwicklung einzelner Elemente grundsätzlich in unter einer Woche möglich ist

3

Dann sind wir in der Lage unsere Kunden in kurzen Zyklen zu bedienen

Wenn wir Funktionsübergreifende Teams bilden

Wenn wir die Fachabteilung mit der Entwicklungsabteilung verbinden

Wenn wir ein Daily in Teams und Abteilungen etablieren in dem es um die gemeinsame Fokussierung der kommenden 24h geht

4

Dann fördern wir eine Umgebung in der die Menschen auf täglicher Basis miteinander sinnvoll zusammen arbeiten

Wenn wir eine Rolle etablieren, die eine Umgebung zur wertstiftenden Zusammenarbeit fördert

Wenn wir Arbeit zum ziehen bereit stellen

Wenn wir ein nur gemeinsam greifendes Belohnungssystem etablieren

5

Dann fördern wir eine Umgebung in der die Menschen individuell motiviert und zufrieden zusammen wirken können

Wenn wir teamübergreifende gemeinsame Planning Events etablieren

Wenn wir gemeinsame Backlog Refinement Sessions etablieren

Wenn wir die Praktik "User Stories" mit den Prinzipien CCC und INVEST umsetzen

6

Dann fördern wir eine Umgebung in der die Menschen miteinander sprechen um zu sinnvollen Ergebnissen zu kommen

Wenn wir uns bzgl. der Metriken auf den Value der Software für den Kunden fokussieren

Wenn wir das Evidence Based Management Konzept zur Ermittlung von A2I, T2M, CV und UV verwenden

Wenn wir Prozesse etablieren denen UX Platz hat

7

Dann fokussieren wir uns mit Metriken und Messungen auf das Wesentliche und Wertvolle

Wenn wir konstante Iterationslängen etablieren

Wenn wir die Scrum Events konstant und mit einem gleichmäßigen Rhythmus durchführen

Wenn wir die Arbeit im System begrenzen

8

Dann etablieren wir ein Umfeld in dem stabile Vorhersagen und Prognosen möglich sind

Wenn wir den Aufbau von technischen Schulden verhindern

Wenn wir eine Definition of Done erarbeiten und etablieren, die den Qualitätsstandard des Produktes repräsentiert

Wenn wir die Praktik "Competency Matrix" verwenden um die Fähigkeiten der Mitarbeiter kontinuierlich weiter zu entwickeln

9

Dann erhöhen wir die Qualität des Produktes in einer angemessenen Weise

Wenn wir regelmäßig PBIs, die älter sind als 6 Monate löschen

Wenn wir Story Mapping zur Ermittlung der wesentlichsten Items zu identifizieren

Wenn wir eine zu jeder Zeit präsent und starke Produktvision vor Augen haben

10

Dann fokussieren wir die effektive Arbeit auf das Wesentliche

Wenn wir mit der Praktik "Delegation Poker/Boards" Transparenz in Befugnisse für Entscheidungen bringen

Wenn wir sich frei bildende Communities of Practices für aktuelle Themen etablieren

Wenn wir Teamstrukturen nur durch Rahmenbedingungen vorgeben

11

Dann fördern wir ein Umfeld in der Selbstorganisation über alle Teamgrenzen hinweg floriert

Wenn wir regelmäßig über Teamgrenzen hinweg, Retrospektiven durchführen

Wenn wir in allen Teams die Agile Moves Methode zur kontinuierlichen Weiterentwicklung etablieren

Wenn für Experimente grundsätzlich Raum ist und keine "Strafen" drohen

12

Dann findet eine kontinuierliche und experimentierfreudige Weiterentwicklung statt

SCRUM VALUES

Scrum Values

Wenn wir den "Meine Fresse" Move machen

Wenn wir im Team eine Kudo Wall aufbauen

Wenn wir in der Retros bewusst auf Konflikte und verdeckte Probleme eingehen

Openness

Dann gelingt es uns im Scrum Team mehr Offenheit und Vertrauen aufzubauen

Wenn bei "ungeplanter Arbeit" immer erst das ganze Team einberufen wird um darüber zu entscheiden

Wenn wir im Team ein "Hero Board" einführen und regelmäßig auswerten

Wenn wir im Daily Scrum gemeinsam bestimmen, an welchen Tasks wir heute gemeinsam arbeiten wollen

Commitment

Dann gelingt es uns im Scrum Team mehr gemeinsame Verantwortung für die Ziele zu übernehmen

Wenn wir gemeinsam Experimente planen, wo vorher eine 50/50 Chance besteht, ob sie erfolgreich sind

Wenn wir kontinuierlich bewerten, wie viel Mut wir im aktuellen Sprint gerade an den Tag legen

Wenn wir unsere kleinen Experimente/Moves zählen

Courage

Dann schaffen wir es mutig und ohne Angst zu agieren

Wenn wir Abweichungen von Aufgaben, die das Sprint Goal betreffen tracken

Wenn wir das Sprint Goal in jedem Daily Scrum zu Beginn laut aussprechen

Wenn wir ein gemeinsames Daily Scrum 2x pro Tag zum Alignment durchführen

Focus

Dann schaffen wir es das Sprint Goal nicht aus den Augen zu verlieren

Wenn wir regelmäßig von jedem im Team bewerten lassen, wie respektvoll der Umgang ist

Wenn wir es direkt transparent darstellen, wenn ein respektloser Umgang statt findet

Wenn wir uns zu Beginn eines Events eine Geschichte erzählen, die das Herz berührt (Erzähler wechselt regelmäßig)

Respect

Dann schaffen wir es ein respektvolles Umfeld zu schaffen und aufrecht zu erhalten

SCRUM FRAMEWORK

Experimente/ Moves			Scrum Framework	Move Guesses
Wenn wir in das Sprint Planning mit einem vor-refinierten Product Backlog gehen	Wenn wir Tasks klein halten, zählen und auswerten	Wenn wir den Sprint Plan am Ende des Sprint Planning mit einer Flat of Five bewerten	Sprint Planning	Dann ist das Vertrauen in den Sprint Plan höher
Wenn wir die Stakeholder beim Sprint Review aktiv mit einbeziehen	Wenn wir das Feedback der Stakeholder direkt im Sprint Review transparent darstellen	Wenn wir transparent machen, welches Feedback zu welchem langfristigen Outcome beim User geführt hat	Sprint Review	Dann ist das Feedback der Stakeholder wertvoller
Wenn wir im Daily Scrum einen freiwilligen Moderator durch das Event führen lassen	Wenn wir uns im Daily Scrum auf das Sprint Goal fokussieren und die gemeinsame Zusammenarbeit hierzu	Wenn wir das Daily Scrum mit einer motivierenden Teamhymne beginnen	Daily Scrum	Dann ist der Energielevel nach dem Daily Scrum deutlich höher als vorher
Wenn wir mindestens ein Experiment definieren, was wir im kommenden Sprint direkt ausprobieren wollen	Wenn alle Rollen die direkte Zusammenarbeit im vergangenen Sprint bewerten	Wenn wir in der Retro kontinuierlich bewerten wie sehr wir nach den Scrum Values handeln und nach Optimierungen suchen	Sprint Retrospective	Dann schaffen wir es als Scrum Team enger zusammen zu rücken und haben Lust auf den kommenden Sprint
Wenn wir regelmäßige Experimente zu Qualitätsoptimierungen vornehmen	Wenn die Erfüllung der DoD im Development Team für die PBIs regelmäßig zusammen auswerten	Wenn wir bestimmte Elemente in der DoD nur durch Pairing erfüllbar werden lassen	Definition of Done	Dann gelingt es uns ein gemeinsames Verständnis von der Produktqualität zu bekommen
Wenn Anforderungen kontinuierlich auf das Warum (Outcome) hinterfragt werden	Wenn entwickelte Features kontinuierlich auf ihren realen Wert beim Kunden mit der Value Pyramide untersucht werden	Wenn es in der Organisation ein gemeinsames Verständnis für die Sinnhaftigkeit der PO Rolle gefördert wird	Product Owner	Dann gelingt es in der Rolle mehr Verantwortung für die Value Maximierung zu übernehmen
Wenn die Scrum Master kontinuierlich von den Scrum Teams bewertet werden	Wenn die Scrum Teams kontinuierlich auswerten, was sich durch die Rolle des Scrum Masters verbessert hat	Wenn in der Organisation ein gemeinsames Verständnis dafür geschaffen wird, was sich "wirklich" hinter der SM Rolle verbirgt	Scrum Master	Dann gelingt es in der Organisation mehr Wertschätzung für die SM Rolle zu erzeugen
Wenn wir in Dev Team regelmäßig die Zusammenarbeit mit Pairing Sessions trainieren	Wenn wir im Development Team mit der Pomodoro Technik arbeiten	Wenn wir Unterbrechungen im Dev Team über eine Pain Snake transparent darstellen	Development Team	Dann gelingt es uns regelmäßiger an einem Strang zu ziehen und das Sprint Goal zu verfolgen
Wenn wir regelmäßig darstellen, was für uns an der Zusammenarbeit zwischen den Rollen gut und was weniger gut funktioniert	Wenn wir transparent darstellen, wie produktiv für jeden Einzelnen ein Arbeitstag abläuft	Wenn wir Metriken zur Zusammenarbeit definieren und diese kontinuierlich auswerten	Scrum Team	Dann gelingt es uns, dass Zusammenspiel im Team zu verbessern
Wenn wir die Praktik "User Stories" als PBI für die Beschreibung von Outcome verwenden	Wenn wir im Scrum Team über ein Big Picture bestimmte User Journeys abbilden	Wenn wir im Scrum Team regelmäßig Vision Workshops durchführen über die Wertschöpfung klarer wird	Sprint Goal	Dann schaffen wir es Outcome Orientierte Ziele im Sprint zu verfolgen und zu validieren
Wenn wir im laufenden Sprint kurze knackige Backlog Refinements durchführen	Wenn wir regelmäßig kurze knackige Example Mapping Workshops durchführen	Wenn der Product Owner User Story Workshops gemeinsam mit dem Development Team macht	Backlog Refinement	Dann bekommen wir im Scrum Team ein besseres Verständnis über gemeinsame Ziele in den kommenden Sprints
Wenn auch Development Team Member Stakeholder Befragungen durchführen	Wenn wir die Stakeholder bei der Entwicklung einer Story Map zu neuen Features mit einbeziehen/einladen	Wenn wir eine gemeinsam gepflegte Stakeholder Map erstellen und kontinuierlich damit arbeiten	Stakeholder	Dann schaffen wir es einen guten Draht zu den einflussreichsten Stakeholdern aufzubauen um ihre Bedürfnisse besser zu verstehen
Wenn wir das Product Backlog mit diversen Roadmap Techniken (Story Map, Now-Next-Later-Map...) aufbereiten	Wenn wir uns bei Refinement Sessions auf die wesentlichen Features fokussieren	Wenn wir regelmäßig daran arbeiten die Personas für das Produkt zu verfeinern und zu optimieren	Product Backlog	Dann bekommen wir eine bessere Gesamtübersicht darüber, wo sich das Produkt hin entwickeln soll
Wenn wir den Sprint Plan mit all seinen Tasks visualisieren	Wenn wir alle Tasks zum Sprint Plan aufschreiben und keine Arbeit mehr unbeachtet erledigen	Wenn wir ein Cumulative Flow Diagram pflegen und regelmäßig auswerten	Sprint Plan	Dann gelingt es uns im Development Team zu jedem Zeitpunkt im Sprint die Übersicht zu behalten wo wir stehen
Wenn wir PBIs transparent darstellen inwiefern sie die DoD schon erfüllt haben	Wenn wir gebaute Increments im laufenden Sprint immer direkt in das Gesamt-Increment integrieren	Wenn wir die Code-Maschinen der Entwickler am Ende des Tages säubern indem der Code eingescheckt wird	Releasable Increment	Dann gelingt es uns, mindestens am Ende eines Sprints ein Potentiell lieferbares Increment gebaut zu haben
Wenn wir eine Competency Matrix erstellen und regelmäßig pflegen	Wenn wir regelmäßiges Training zum Aufbau von Kompetenzen etablieren	Wenn wir für den Aufbau von Kompetenzen Teamzertifizierungen ausstellen	Cross Functionality	Dann schaffen wir es langfristig genügend Kompetenzen, bei den Personen aufzubauen, dass ein reibungsloser Entwicklungsablauf möglich ist

Zwischenfrage Handzeichen

WENN: wir alle Fragen, die zwischendurch auftauchen mit einem C, das die Hand auf der Stirn andeutet, ankündigen,

DANN: bekommen alle Fragen einen Platz, der Arbeits-Fluss wird nicht unterbrochen und niemand wird übersehen.

Meine Fresse

WENN: jemand in einem Meeting die rote Karte hochhält, im Sinne von: „Meine Fresse ist das gerade wieder eine Kacke hier.“,

DANN: kann das Team ohne weitere Worte auf dieses Feedback reagieren.

Happiness Metrik

WENN: jeder im Team vor dem Daily und am Ende des Arbeitstages die Happiness Metrik für sich (1-5) ausfüllt,

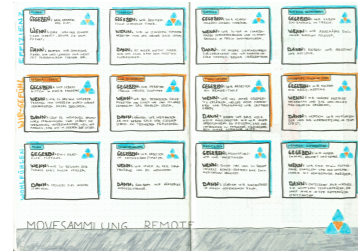
DANN: können wir im Team gemeinsam daran arbeiten, dass diese Werte für alle konstant hoch sind.

Helfergeschichte

WENN: jemand im Team zu Beginn des Dailys eine Geschichte erzählt, in der jemandem geholfen wurde,

DANN: fördert es das WIR-Gefühl im Team.

- 1 EIS BRECHEN
 - 2 GEMEINSAME AUSRICHTUNG
 - 3 SICHERER RAUM
 - 4 AUGENHÖHE - EHRlichkeit
 - 5 PERSPEKTIVEN EINFORDERN
 - 6 LEISE STIMMEN HÖREN
 - 7 GEMEINSAM ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN
 - 8 VISUALISIERUNG DER ERGEBNISSE
 - 9 ERGEBNISSE ANSTREBEN, DIE ENERGIE FREILEGEN
 - 10 ÜBERPRÜFEN UND ANPASSEN
- GESPRÄCHSKULTUR



Tool Update

WENN: wir zu Beginn des Meetings Pairings bilden, die sich über ihre neuesten Erfahrungen zu einem Tool austauschen und das Gelehrte dann mit Allen teilen,

DANN: lernen wir kontinuierlich, gemeinsam besser mit unseren Tools umzugehen und die Zusammenarbeit verbessert sich.

Meetingrollen

WENN: wir gleich zu Beginn eines Meetings die Rollen Scrum Master, Moderator und Technik Champion verteilen,

DANN: schaffen wir es, das Meeting effizienter und ohne größere Verzögerungen durchzuführen.

Pausenbewegung

WENN: wir in unseren Pausen vom Computer aufstehen und weggehen,

DANN: bleiben wir körperlich ausgeglichener.

▲▼▲▼▲▼ HÄNDE ▲▼▲▼▲▼

☞ CLEARIFY / FRAGE

☞ STOPP

☞ APPLAUS

☞ ZUSTIMMUNG

☞ REDEBEITRAG

▲▼▲▼▲▼ KARTEN ▲▼▲▼▲▼

☞ ZU DIESEM THEMA HABE ICH ETWAS BEIZUSTEUERN

☞ ICH MÖCHTE ETWAS ZU EINEM ANDEREN THEMA SAGEN

☞ ICH HABE EINE FRAGE

☞ ICH FÜHLE MICH INHALTLICH ODER EMOTIONAL ABGEHÄNGT

REMOTE HANDZEICHEN

Fuck up Story

WENN: jeder im Team zu Beginn des Dailys den größten Misserfolg der letzten 24 Stunden berichtet,

DANN: wird dadurch das WIR-Gefühl im Team gestärkt.

Time Keeper Duett

WENN: wir zwei Personen zum Time-Keeper machen,

DANN: wird das angestrebte Zeitfenster auf jeden Fall eingehalten.

- VIDEO
- VIDEO AN
 - GESICHT VOLL IM BILD
 - GUTE BELEUCHTUNG
 - NEUTRALER HINTERGRUND
- AUDIO
- STUMM SCHALTEN
 - MIKROTEST VOR DEM CALL
 - AUSREDEN LASSEN
 - HANDZEICHEN, WENN REDEBEITRAG
 - OFFENE + AUFRECHTE GESPRÄCHSHALTUNG
- BASICS
- KURZES WEGGEGEHEN KOMMUNIZIEREN + VIDEO AUS
 - ÜBERPÜNKTLICHKEIT VOR DEM CALL
 - PÜNKTLICH CALL BEENDEN
 - FASTEN
 - PRIVATSPHÄREN SCHÜTZEN; KEINE FREMDEN OHREN UND AUGEN ZULASSEN
 - KINDER SIND IMMER ERLAUBT
- REMOTE KNIGGE

Remote Knigge

WENN: wir uns am Ende der Session fragen, ob der Remote-Knigge ab dem Zeitpunkt, wo wir ihn eingeführt haben, die Kultur verändert hat,

DANN: entsteht eine Wahrnehmung über kleine und leichte Schritte, die Kultur verändern können.

Virtuelle Teeküche

WENN: wir eine 10 Min. Kaffeepause einlegen, und uns entsprechend mit Genussmittel ausrüsten,

DANN: entstehen auch virtuell die wichtigen Teasprache, die sonst immer in der Kaffeeküche stattfinden.

Intro Musik

WENN: wir zu Beginn der gemeinsamen Zeitscheibe kurz Musik anmachen,

DANN: macht uns das froher.

Remote Bingo

WENN: Sich Personen zu einem Aspekt aus der Höflichkeitsliste notieren, wer sich nicht danach verhält und es kommunizieren,

DANN: entsteht eine Wahrnehmung und Diskussion im gesamten Team über Respekt und Höflichkeit in der virtuellen Zusammenarbeit.

- TIME KEEPER
 - HANDZEICHEN-REGISCHIEREN
 - MODERATION
 - REDEZEITPOLIZEI
 - SCHRITTFÜHREN
 - CHAT-WÄCHTERIN
 - DS
 - NETZIKETTENREGELN
 - MINUTESPOLIZEI
 - PSYCHOLOGISCHER SICHERHEITSSCHUTZ
 - MOVEMASTER
 - NÄHEIN
 - WERKZEUGEN
 - PAUSEN-EINHOLDEN
 - EGOPOLIZEI MIT GLICHE
 - TECHNISCHER SUPPORT
- REMOTE ROLLEN

Virtuell Klatschen

WENN: einer virtuell klatscht (verabredetes Handzeichen: beide Hände in die Luft strecken und sie schütteln) und alle anderen dann mitklatschen müssen,

DANN: steigert das die Freude und Wertschätzung im Team.

Corona Update

WENN: zu Beginn eines Meetings jeder, der mag, zur aktuellen Corona Krise zu Wort kommt,

DANN: stärkt das unser WIR-Gefühl und wir sitzen noch mehr in einem Boot.

Stille Stimmen hören

WENN: wir zu Beginn des Meetings einen Facilitator finden, der darauf achtet, dass in etwa jeder Teilnehmer angemessene Redezeit erhält,

DANN: kommen auch die leiseren Stimmen im Team zu Wort und haben Gewicht.

WENN: jemand gehört Begriffe, die nicht ganz klar sind

DANN: steigt die psychologische Sicherheit im Team

Kartensalat

<p>Ich eine grüne Karte hoch halten, mit der ich anspreche, dass ich das grüne gerade mit zustimmen</p> <p>WENN:</p> <p>DANN: findet ich im virtuellen Raum die non-verbale Kommunikation</p>	<p>Ich eine gelbe Karte hoch halten, mit der ich anspreche, dass ich das gerade gesagt Gemeinsamkeit finde</p> <p>WENN:</p> <p>DANN: findet ich im virtuellen Raum die non-verbale Kommunikation</p>
<p>Ich eine rote Karte hoch halten, mit der ich anspreche, dass mir gerade gesagt es nicht stehen lassen können</p> <p>WENN:</p> <p>DANN: findet ich im virtuellen Raum die non-verbale Kommunikation</p>	<p>Ich eine weiße Karte hoch halten, mit der ich anspreche, dass mir gerade gesagt eine neue Teamfähigkeit aufgeben ist</p> <p>WENN:</p> <p>DANN: findet ich im virtuellen Raum die non-verbale Kommunikation</p>



WIEVIEL PASST IN EINE TOMATE?

REGINA BRANDHUBER

- ▶ Erfolgreiches Zeitmanagement braucht eine Wahrnehmung, was Du den ganzen Tag tust und wieviel Zeit es kostet.
- ▶ Um Deine Wahrnehmung zu schulen, kannst Du beginnen Dir ein konkretes Zeitfenster zu setzen um herauszufinden, was Du in dieser Zeit alles schaffen kannst.
- ▶ Einen Timer zu stellen, der Dir ein Signal gibt, wann Dein Zeitfenster vorüber ist, hilft Dein Training messbar zu machen.
- ▶ Ein Zeitfenster kann fünf oder zehn Minuten dauern. 25 Minuten haben sich bei kopflastigen Arbeiten als guter Einstieg bewährt, bevor die Konzentration nachlässt.
- ▶ Es geht in Deinen Zeitfenstern nicht darum, so schnell wie möglich zu arbeiten, sondern herauszufinden, was Du alles in einem bequemen Tempo schaffen kannst.
- ▶ Francesco Cirillo, der Erfinder der Pomodoro Technique®¹, nennt diese Zeitfenster „Tomaten“. Dabei geht er von 25 Minuten aus, denen eine fünfminütige Pause folgt.

¹ www.pomodoratechnique.com



TRAININGSAUFGABEN

- Nimm Dir für den Anfang die von Francesco Cirillo vorgeschlagene Zeitspanne von 25 Minuten.
- Stelle Dir einen Timer, übe oder arbeite das, was gerade bei Dir anliegt. Notiere Dir nachdem der Wecker geklingelt hat, wieviel Du geschafft hast.
- Für die Zertifizierung dieses Moves brauchst Du in zwei Wochen acht Durchführungen dieser Zeitfenster.
- Teile Deine Dokumentation mit Deinem Team und lass Dir Deine Ergebnisse unterschreiben.



AUFDREHEN - FERTIG - LOS

REGINA BRANDHUBER

- ▶ Die Pomodoro Technique®¹ ist ein Zeitmanagementwerkzeug, das von Francesco Cirillo erfunden wurde. Es kann Dir dabei helfen, konzentrierter und zielgerichteter zu arbeiten.
- ▶ Du arbeitest in exakten Zeitfenstern: z.B. 25 Minuten mit 5 Minuten Pause. Cirillo nennt diese Zeitspanne "Tomate", nach den gängigen Eieruhren in Tomatenform.
- ▶ Die Zeit wird mit einem Timer heruntergezählt und sollte nach Möglichkeit nicht unterbrochen werden.
- ▶ Zeit, die Du in Tomaten einteilst, nimmst Du möglicherweise anders wahr. Fokussiere jede Tomate auf ein bestimmtes Thema.
- ▶ Das Ziel der Tomate bestimmst Du vorher und nach Ablauf reflektierst Du das Ergebnis und Deine Zufriedenheit.
- ▶ Die Pausen zwischen den Tomaten helfen Dir die Konzentration und Motivation über eine längere Zeitspanne aufrecht zu erhalten.

¹ www.pomodoratechnique.com



TRAININGSAUFGABEN

- Besorge Dir einen Zeitmesser. Bewährt haben sich verschiedene Apps bzw. eine herkömmliche Eieruhr.
- Mache zuerst innerhalb von 2 Wochen mindestens 12 Tomaten.
- Verteile Deine Tomaten auf mindestens 8 verschiedene Tage.
- Du kannst die Tomatentechnik auch in verschiedenen Bereichen Deines Lebens (Tagesgeschäft, Job, Lernen, Hausarbeit, Hobby...) ausprobieren, wenn du magst.
- Dokumentiere zu jeder Tomate vorher Deine Ziele und nachher Deine Erfahrungen und Ergebnisse.



Letzte Änderung:
15.08.22

This work is licensed under the Creative Commons Attribution NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.
To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>





ICH BIN IN EINER TOMATE

REGINA BRANDHUBER

- ▶ Oft überschätzen wir die Kapazität, die an einem Tag sinnvoll gestemmt werden kann und laufen dann mit einem entsprechenden Mangelgefühl im Bauch herum, nicht genug getan zu haben oder sind frustriert, weil uns äußere Einflüsse von unserer geplanten Arbeit abgehalten haben.
- ▶ Wenn Du beginnst zu dokumentieren, was in Deinen Tag passt, bekommst Du eine Wahrnehmung, was Deine tatsächliche Tageskapazität ist.
- ▶ Du kannst die Tomate¹ zu einem Schutzraum für Deine Konzentration machen. Dazu braucht es Training, wie Du mit Störern und Ablenkern umgehen kannst.
- ▶ Störer sind Unterbrechungen von außen, z.B. Telefon, Klingel, Mitbewohner, Arbeitskollegen, etc.
- ▶ Ablenker sind Impulse oder Gedanken, die aus Dir heraus entstehen und das Ziel der Tomate nicht unmittelbar verfolgen.
- ▶ Beide Ereignisse unterbrechen Deine Konzentration. Im einen Fall brauchst Du einen passenden Umgang mit Deinem Umfeld und im anderen Fall Training, um bei der Sache bleiben zu können.
- ▶ Wenn Du eine Wahrnehmung dafür entwickelt hast, welche Störer und Ablenker Dich am stärksten beeinflussen, kannst Du Ideen und Strategien entwickeln, wie Du am besten mit Ihnen umgehen kannst.

¹ www.pomodoratechnique.com



TRAININGSAUFGABEN

- Schreibe zwei Wochen lang zu jeder Tomate eine Liste mit Deinen Störern und Ablenkern².
- Notiere zu jedem Ablenker den genauen Gedanken, der Dich ablenkte, und zu jedem Störer, wer und warum.
- Schau nach der Tomate Deine Ablenker nochmals durch und überlege, welche Gedanken Du in einer Folgetomate aufgreifen und welche Du wegstreichen möchtest, weil es sich nicht lohnt, sie weiterzuverfolgen.
- Zähle Deine Störer auf der Liste zusammen und notiere für jeden Störer, welche Lösung Du dafür in der nächsten Tomate finden möchtest.
- Erstelle zwölf Listen und zeige sie Deinem Team.



² Noteborg, S. (2010): Pomodoro Technique Illustrated, The Pragmatic Programmers



SPIELE MIT DER ZEIT

- ▶ Eine Tomatenlänge¹ von 25 min ist lediglich ein Vorschlag. Auch andere Tomatenlängen können in verschiedenen Situationen gut funktionieren.
- ▶ Um herauszufinden, was in welcher Situation passt, kannst Du unterschiedliche Tomatenlängen ausprobieren.
- ▶ Wenn Du mit den Spielregeln experimentierst, ist es wichtig, Klarheit beizubehalten. Du kannst Dich sonst schnell in Beliebigkeit verlieren.
- ▶ Vor Beginn der Tomate legst Du fest, wie lange sie sein soll. Die Tomatenlänge über mehrere Tomaten konstant zu halten, hilft Dir ein Gefühl für diese Tomatenlänge zu bekommen.
- ▶ Ideen für Tomaten wären:
 - ▶ 5 min Tomate
 - ▶ 15 min Tomate
 - ▶ 20 min Tomate
 - ▶ 45 min Tomate

¹ www.pomodoratechnique.com



TRAININGSAUFGABEN

- Trainiere in zwei Wochen drei Phasen, in denen Du Deine Tomatenlängen änderst.
- Jede Phase sollte über zwei bis vier Tage gehen, an denen Du Tomaten machst. Innerhalb dieser Zeit änderst Du die Tomatenlänge nicht.
- Mache in einer Phase mindestens drei Tomaten mit gleicher Länge, also insgesamt neun Tomaten.
- Dokumentiere jede Tomate und notiere auch Antworten auf folgende Wahrnehmungsfragen:
 - Was tut mir gut?
 - Halte ich meine Tomatenlängen ein?
 - Reißt meine Konzentration während der Tomate ab?
 - Bräuchte ich längere oder kürzere Tomaten? Warum?



Ein Weg in die Schuldenfreiheit



Entscheidung
fällen
Technisch
Schuldenfrei
zu werden

Klare
Definition of
Done
vereinbaren

Verpflichtung
eingehen, dass
gegen die
komplette DoD
nicht (mehr)
verstossen wird

Erfassen aller
Technischen
Schulden des
Produktes

Alle Schulden
als eigen
markierte Typen
im Product
Backlog ablegen

Aufwand der
einzelnen
Schulden
ermitteln

Wert der
einzelnen
Schulden
ermitteln

Entscheiden wie viel
Aufwand in den
Abbau Technischer
Schulden investiert
werden kann

Kontinuierlicher
Abbau der Schulden,
beginnend mit dem
potentiell
Wertvollsten und
dem mit dem
wenigsten Aufwand

USER STORIES

Die Kunst, Geschichten zu verstehen...



Was ist eine User Story?

- o Eine User Story beschreibt in einfach formulierter Sprache die Bedürfnisse eines bestimmten Anwenders.
- o User Stories sind die Energiequelle für Agile Teams. Ihre Qualität, entscheidet wesentlich darüber:
 - o ob das was das Team am Ende umgesetzt hat, den Anwenderwünschen entspricht
 - o mit welcher Geschwindigkeit das Team voran kommt
 - o ob das Team, zur Umsetzung der Anforderungen, in der Lage ist, an einem Strang zu ziehen

INVESTieren!

Eine User Story sollte immer die INVEST Kriterien berücksichtigen.

I – Independent: Eine User Story sollte nicht davon abhängig sein, dass zuvor eine andere Story umgesetzt worden sein muss

N – Negotiable: User Stories sind kein Gesetz. Sie sind innerhalb des Teams immer verhandelbar.

V – Valuable: Es muss immer ein erkennbarer Mehrwert mit der Umsetzung einer User Story erkennbar sein.

E – Estimatable: Eine User Story muss für die Umsetzenden immer so verständlich sein, dass sie schätzbar ist.

S – Small: Eine User Story sollte immer nur so groß sein, dass sie für das Entwicklungsteam in einem absehbaren Zeitraum umsetzbar ist.

T – Testable: Die Testbarkeit einer User Story muss immer gewährleistet sein.

User Story Writing

Struktur einer User Story:

Der Name einer User Story sollte kurz, prägnant und aussagekräftig sein.

- Die möglichst kurze Beschreibung enthält:
- o das WARUM! Was ist der Anwender- bzw. Kundennutzen?
 - o welche Funktionalität genutzt wird.
 - o bereits feststehende Lösungen zur Umsetzung.

Beispiel:
Als < Benutzer > will ich < Aktion >, um < Ergebnis > zu erzielen

Wann eine User Story vollständig umgesetzt ist, hängt von den definierten **Akzeptanzkriterien** ab. Nach diesen Kriterien wird die User Story getestet, sowie für akzeptiert und komplett befunden.

Außerdem bietet es sich an, sich auf allgemeingültige Akzeptanzkriterien zu einigen und zu definieren, so dass bestimmte Anforderungen (z.B. zur Usability) nicht in jeder User Story aufgeführt werden müssen. Die so genannte „**Definition of Universal User Story Acceptance Criteria (DUUSAC)**“ sollte ähnlich wie die „Definition of Done (DoD)“ regelmäßig hinterfragt und optimiert werden.

Ergänzende Beschreibungen und Hilfen, die dem Entwicklungsteam bei der Umsetzung helfen, sollten ebenfalls erfasst werden:

- o Mockups
- o Wireframes
- o ...

User Story Writing

ZERTIFIZIERUNG



APPRENTICE

Erstelle in 2 Wochen mindestens 5 User Stories und besprich diese mit dem Team, welches für die spätere Umsetzung verantwortlich ist. Diskutiert über mögliche Verbesserungen für die User Stories um die Qualität iterativ zu optimieren.
Alle User Stories müssen nach Ablauf der 2 Wochen vom Team einen Sternebewertungsdurchschnitt von mindestens 3,0 bekommen haben.



JOURNEYMAN

Erstelle in 4 Wochen mindestens 12 User Stories und besprich diese mit dem Team und optimiere diese gemeinsam.
Alle User Stories müssen nach Ablauf der Frist vom Team einen Sternebewertungsdurchschnitt von mindestens 4,0 bekommen haben.
Erstelle außerdem eine „DUUSAC“ und finde gemeinsam mit dem Team einen Weg, wie sich diese Definition bei der Umsetzung der User Stories weiter entwickelt wird und einen nachhaltigen Mehrwert bietet.
Die DUUSAC muss nach Ablauf der Frist vom Team einen Sternebewertungsdurchschnitt von mindestens 3,5 bekommen haben.



MASTER

Erstelle in 10 Wochen mindestens 30 User Stories, besprich diese mit dem Team und optimiere diese gemeinsam.
Alle User Stories müssen nach Ablauf der Frist vom Team einen Sternebewertungsdurchschnitt von mindestens 4,5 bekommen haben.
Erweitere in diesem Zeitraum die DUUSAC und entwickle sie gemeinsam mit dem Team nach dem abgestimmten Vorgehen weiter. Die DUUSAC muss nach Ablauf der Frist vom Team einen Sternebewertungsdurchschnitt von mindestens 4,0 bekommen haben.

MEETINGS MATTER

4 Cs of effective Conversations

Clarity (Klarheit)

Klarheit bedeutet, dass jeder in gleicher Weise versteht, was gesagt wird. Wenn Menschen Gespräche ohne Klarheit verlassen, sind sie gezwungen, Interpretationen darüber vorzunehmen, was passiert ist oder was jemand wirklich denkt. Oder sie verlassen das Meeting und denken das Eine und andere wiederum denken etwas ganz anderes über eine Sache.

Candor (Offenheit)

Offenheit bedeutet, dass jeder sagt, was er denkt. Es bedeutet, authentisch, ehrlich und aufrichtig zu sein. Es geht nicht darum, etwas und alles zu sagen, was einem in den Sinn kommt. Es geht darum, bereit zu sein, das auszudrücken, was nicht gesagt wurde, was einen zusätzlichen Nutzen hätte oder die Leute wissen lassen würde, wo man bei einer bestimmten Sache steht. Ohne Offenheit geht man das Risiko ein, dass Ideen verloren gehen, sowie eine gemeinsame Ausrichtungen sehr schwer zu erreichen sein wird.

Commitment (Zusagen)

Commitment bedeutet, sich darauf zu einigen, wer nach dem Meeting welche Maßnahmen in welchem Zeitrahmen ergreifen wird. Ohne konkrete Verpflichtungen mit einer Deadline kann man nicht erwarten, dass etwas geschieht. Eine Idee zu diskutieren bedeutet nicht, dass sich auch jemand darum kümmert sie umzusetzen. Ohne verbindliche Zusagen ist ein wertvoller Fortschritt über die Meetinggrenzen hinaus nicht gewährleistet.

Completion (Vervollständigen)

Vervollständigung bedeutet, dass alles, was gesagt oder gefragt werden muss, zum Ausdruck gebracht wurde, bevor zum nächsten Thema übergegangen werden kann. Wenn Dinge unausgesprochen bleiben oder Fragen nicht gestellt werden, kann nicht erwartet werden, dass Themen ausreichend klar sind und die Gruppe in eine gemeinsame Richtung läuft.

Teamwork

Matche das besprochene Thema auf die 4 Cs und sprich es an, wenn es an einer Stelle noch hakt

Führe ein Journal über die Leute in deinem Team in dem du aufschreibst was dir an demjenigen wichtig ist, was seine Bedürfnisse sind, seine Lebensumstände

Bewertet am Ende eines Meetings das Closing. Wie klar ist es für jeden wie es weitergeht?

Welche Aktion von mir kann dazu beitragen, dass das Zusammenspiel gerade besser funktioniert

Rollenverteilung im Meeting vornehmen

Beziehungen

Schau, wie andere reagieren, wenn du dich mehr zu ihnen connecten möchtest

Ermutige andere mehr von sich zu erzählen indem du etwas von dir erzählst

Frage nach Dingen die anderen wichtig erscheinen

Erzähle was aus dem jetzigen Moment, was du riechst, was du leckeres im Bauch hast, was deine Wunderminute heute war

Behandle ich alle im Meeting gleich, egal welche Position sie inne haben?

Elemente etablieren in denen die Menschen sich besser kennen lernen können

Fokus (Alle)

Zuhören: Fokussiere dich nur darauf auf das was der andere sagt. Höre zu. Nicht rein quatschen, nicht selber was sagen wollen. Einfach nur zuhören. Leute ausreden lassen, ohne zu unterbrechen. Keine Ratschläge erteilen, nur wenn man danach gefragt wird.

Nur ein Thema auf einmal besprechen

Gib jedem die Freiheit nicht zu einem Termin zu erscheinen

Im Zweifel bei dem anderen nachfragen, ob man es richtig verstanden hat

Frage nach, ob jeder das Ziel des Meetings verstanden hat und mitverfolgen möchte

Spezifisch bzgl. Commitments sein. Wer tut was bis wann? Im Meeting und danach.

Was tun, wenn das Meeting zum weg rennen ist?

Wie gehe ich mit Leuten um, die anderen ins Wort fallen und auch sonst sehr viel Redezeit für sich beanspruchen?

Wie mit Leuten umgehen, die abfällige oder unangemessene Bemerkungen machen?

Wie mit Leuten umgehen, die ihre Versprechen nicht einhalten?



Zwischenfrage Handzeichen

WENN: wir alle Fragen, die zwischendurch auftauchen mit einem C, das die Hand auf der Stirn andeutet, ankündigen,

DANN: bekommen alle Fragen einen Platz, der Arbeits-Fluss wird nicht unterbrochen und niemand wird übersehen.

Leadership und Verantwortung (Haltung)

Haltung...Owning the meeting...was würdest du anders tun, wenn du der Owner des Meetings wärst?

Überlege dir für jeden Einzelnen bevor du einlädst, welchen Mehrwert das bringt

Auf wen verlasse ich mich gerade im Meeting und gebe die Verantwortung ab?

Bin ich verlässlich? Halte ich meine Versprechen ein?

Notizen in Form einer Sketchnote während des Meetings machen

7 Phrasen oder Ausdrücke, die beschreiben, wie du möchtest, dass dein Leben verläuft: Aufregend, Sicher, Lustig, Leicht, Herausfordernd, Empathisch, Verantwortungsbewusst. Welches sind die 3 wichtigsten in diesem Moment, wenn du dich in dem Meeting befindest? Was kannst du tun, damit diese 3 Dinge gefördert werden?

7 Dinge, die dir an Meetings wichtig sind

Stimmen die Punkte der Agenda mit den Werten der Organisation und dem Team überein?

Agenda erstellen und den Mehrwert zu den einzelnen Punkten hinzufügen

Mindfulness (Ich selbst)

Reflektiere nach dem Meeting für dich was du gesagt hast und was du mit dem Gesagten bezweckt hast

Schau, wo ein Wort einen Unterschied macht.

Schau, an welcher Stelle es Sinn macht etwas zum Meeting beizutragen

Beobachte über einen Zeitraum deine Meetings und mache dir darüber Notizen, wo es gut läuft und wo nicht

Schau, wo du eine Idee zu einem Thema hast und es raus preschen möchtest und halte es zurück

An welchen Stellen im Meeting fühle ich mich nicht aligned mit der Gruppe, spreche es aber nicht aus

Aus welcher Motivation heraus möchtest du etwas beitragen?

Gib jedem die Möglichkeit mitzuteilen, mit welchen Gedanken/Gefühle er in das Meeting reinkommt

Beobachte dich. Was von dem was ich tue bringt dem Outcome des Meetings einen Mehrwert und was nicht?

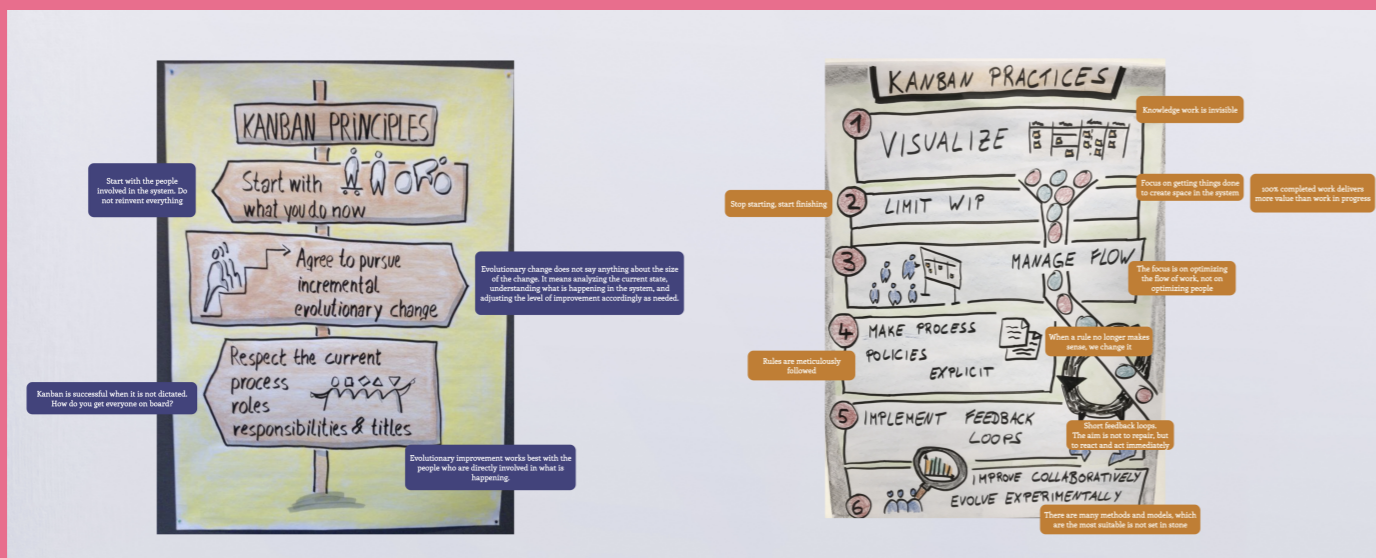
Bin ich bei dem was ich hier tue authentisch? Entspricht das was ich sage meinem Selbst? Welche Rolle spiele ich gerade?

Finde 5-15 Minuten pro Tag um ein wichtiges Gespräch zu reflektieren

Nimm dir am Ende eines Meetings maximal 5 Minuten Zeit um aufzuschreiben was du gelernt hast

Schreibe in einem Meeting mit, was dir über den Prozess und den Progress des Meetings auffällt

KANBAN



Wenn: wir bei fehlender Arbeit mit mehreren Personen an einem Task zusammen arbeiten

Wenn: Wir mit Avataren arbeiten

Wenn: Wir das WIP Limit bewusst niedrig setzen

Wenn: Wir die Durchlaufzeiten messen

Dann: Gelingt es, den Fokus zu bewahren

Wenn: wir neue Experimente mit dem Team am Echt-System vorab simulieren

Wenn: Wir einen ausgebildeten Kanban Practitioner als Kanban Master definieren

Wenn: Wir regelmäßig Messungen publik machen

Wenn: Wir alle Beteiligten bei der Gestaltung des Kanban Systems einbinden

Dann: Gelingt es uns eine Akzeptanz für Kanban zu erzeugen

Wenn: Wir die aktuelle Arbeit der Personen im System transparent abbilden

Wenn: Wir die Prozessschritte der einzelnen Arbeitstypen darstellen

Wenn: wir die Arbeitstypen der Arbeit transparent darstellen

Dann: Gelingt es für alle Beteiligten sichtbar zu machen, welche Arbeit sich wo im System befindet

Wenn: Wir darstellen, welche Arbeitstypen für welche Aufträge der Stakeholder notwendig sind

Wenn: Wir definieren, wie wir mit ungeplanter Arbeit umgehen wollen

Wenn: Wir die Beziehungsqualität der Einheiten die miteinander arbeiten darstellen

Dann: Gelingt es, Value früher und regelmäßig zu generieren

Wenn: Wir eine Stakeholdermap visualisieren

Wenn: Wir die Kontakthäufigkeit der Personen miteinander darstellen

Wenn: Wir die Arbeitstypen nach Gemeinsamkeiten clustern

Dann: Gelingt es uns, den Value Stream hinsichtlich Durchsatz zu optimieren

Wenn: Wir die Personen, die für die Erfüllung bestimmter Tätigkeiten sichtbar machen

Wenn: Wir eine Definition of Done erstellen

Wenn: Wir für jeden Arbeitsschritt eine klare Definition of Done erstellen

Dann: Ist es den Beteiligten im System klar, welche Tätigkeiten pro Schritt notwendig sind

Wenn: Wir ermitteln, welche Prozessschritte wir häufiger durchlaufen

Wenn: Wir die Arbeitstypen über detaillierte Tickettypen abbilden

Wenn: Wir Bottlenecks beobachten

Dann: Fördern wir über regelmäßiges Feedback den Blickwinkel auf Optimierungsbedarf

Wenn: Wir Puffer für Optimierungstätigkeiten einplanen

Wenn: Wir bewusst Slack Time in die Arbeitsschritte einbauen

Wenn: Wir gemeinsam definieren, welche Meetings notwendig sind

Dann: gelingt es uns Gemeinschaftliche evolutionäre Entwicklungsschritte zu gehen

SCRUM MASTER

Experimente/ Moves

Stances Move Guesses

Wenn ich in herausfordernden Situationen meine Erfahrung in das Geschehen mit einfließen zu lassen indem ich sie teile

Wenn ich mich mit anderen Scrum Mastern zu meinen Erfahrungen austausche

Wenn ich meine Erfahrungen in einem Teamblog teile und diese mit meinem jetzigen Kenntnisstand bewerte und bewerten lasse



Dann gelingt es, dass die Menschen in meiner Umgebung von meiner Erfahrung profitieren können

Wenn ich mit den Entwicklern regelmäßig und kontinuierlich kleine Learning Sessions zu agilen Praktiken durchführe

Wenn ich kontinuierlich daran abreite, meine Kenntnisse zu agilen Praktiken zu erweitern

Wenn ich kontinuierlich neue Lernvermittlungstechniken in kleinen Experimenten ausprobiere



Dann gelingt es, dass Wissen und Fähigkeiten von mir gezielt und an sinnvollen Stellen effektiv vermittelt werden

Wenn ich das Konzept der "Powerful Questions" mit anderen Scrum Mastern durchspreche

Wenn ich in Gesprächen aktiv zuhöre, ohne anderen dazwischen zu quatschen und nur Ideen vorbringe, wenn ich gefragt werde

Wenn ich mir täglich einen Scrum Wert als Schwerpunkt vornehme und diesen versuche durch eine Aktivität vorzuleben



Dann gelingt es, das Potential der Menschen in meinem Umfeld so zu entfalten, dass sie ihre Leistung steigern können

Wenn ich Metriken definiere, mit denen ich gemeinsam mit dem Team ermitteln kann, wie der Fortschritt des Teams gemessen werden kann

Wenn ich mich regelmäßig in meiner Rolle als Scrum Master vom Scrum Team bewerten lasse

Wenn ich kontinuierlich dafür Sorge, dass bzgl. der Teamweiterentwicklung klare Transparenz herrscht



Dann gelingt es mir, den Fokus auf die Weiterentwicklung meines Umfeldes zu richten

Wenn ich regelmäßig mit den Entwicklern Pairing Sessions durchführe

Wenn ich bei neu auftretenden Impediments nicht gleich los renne um sie zu lösen

Wenn ich bzgl. der Impediment Liste mit dem Scrum Team spreche um ein besseres Verständnis hierzu zu bekommen



Dann gelingt es mir besser einschätzen zu können, ob ein Impediment vom Development Team beseitigt werden kann

Wenn ich gemeinsam mit dem Team ein Hero Board etabliere

Wenn wir den agilen gelebten Prozess mit dem Scrum Team visualisieren und kontinuierlich in der Retro hinterfragen

Wenn wir im Scrum Team Durchlaufzeiten messen und diese in das Verhältnis der Pairing Sessions stellen



Dann gelingt es mir, die Produktivität des Zusammenarbeitsprozesses zu optimieren

Wenn ich für eine Retrospektive eine produktive, gesunde Umgebung zur Verfügung stelle

Wenn ich jeweils zu Beginn eines Events erläutere, was die erwarteten Ziele sind

Wenn ich das Konzept der "Agile Moves" in meiner Rolle als Scrum Master vorlebe



Dann gelingt es mir Umgebungen zu gestalten und zu fördern in denen Menschen effektiv zusammen arbeiten können

Wenn wir Merit Money für bestimmte Themen, wie "Anderen Helfen" etablieren

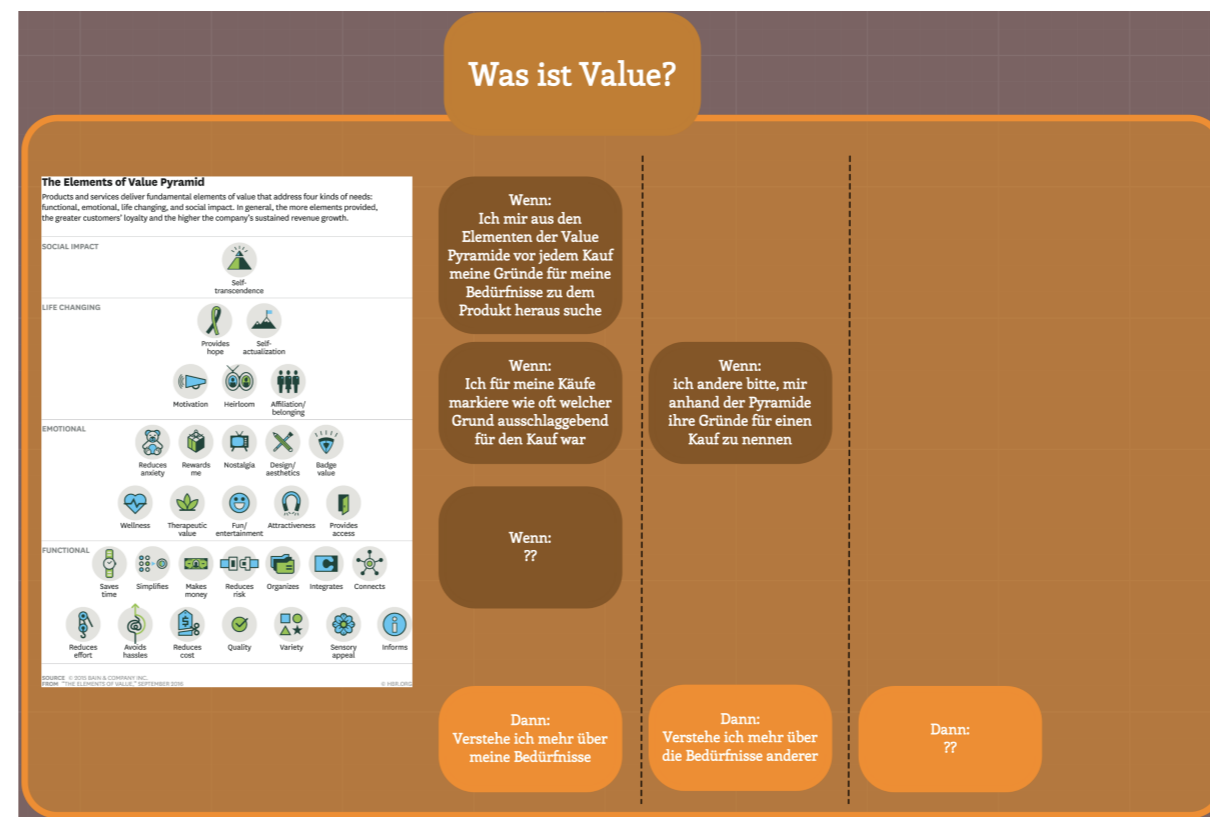
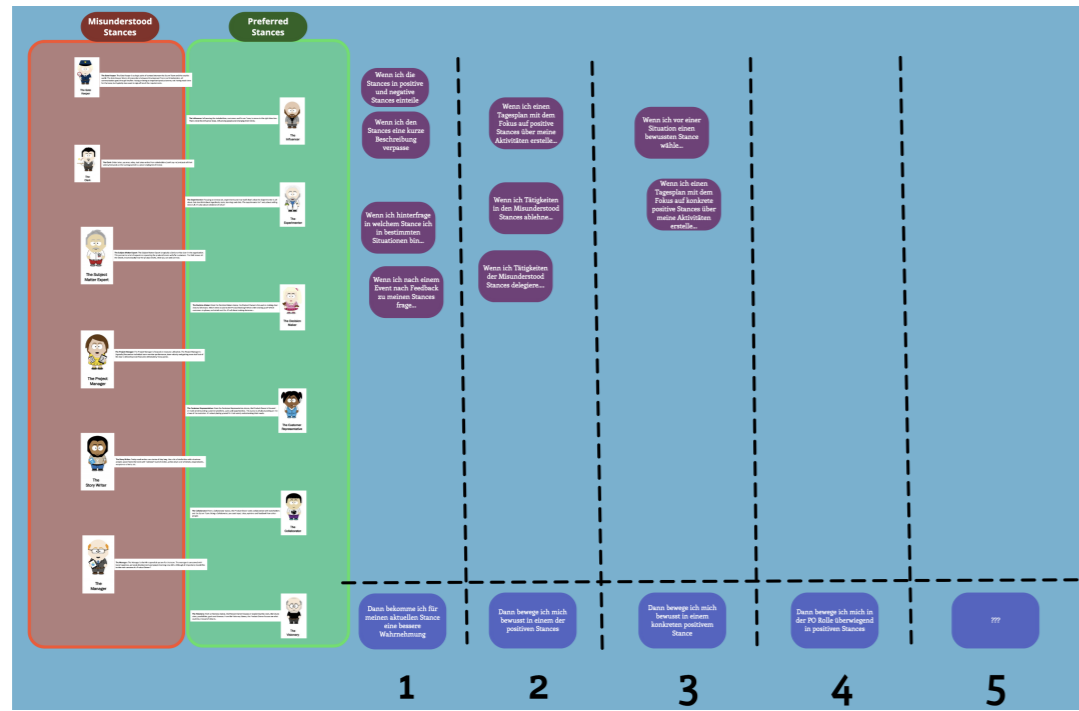
Wenn wir den Teams gestatten sich selbst zu bilden

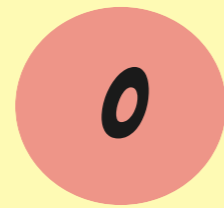
Wenn wir im Scrum Team eine Team Expo durchführen in der wir Erfolge und Misserfolge feiern und ausstellen



Dann gelingt es mir, das Umfeld der Organisation kulturell für Agilität zu begeistern

PRODUCT OWNER





Move Context (Scenario)

MOVE GUESS (THEN)

1

Mini Vision eines Zustands der über das Durchführen von Move Actions erreicht werden soll.
Beschreibt die optimale Situation, die ich mir aktuell vorstellen kann.

Neg Beispiel
Dann bitte ich andere mir zu helfen
Dann finde ich die Lösung

Pos Beispiel
Dann habe ich zu meiner aktuellen Haltung eine bessere Wahrnehmung
Dann stehe ich gern Morgens auf

MOVE SETTING (GIVEN)

2

Aktueller Zustand auf den für das Erreichen des Move Guesses aufgebaut werden kann.
Das Move Setting sollte einen positiven Aspekt beschreiben.

Neg Beispiel
Wir haben ein Problem...
Ich fühle mich gestresst...
Wir können nicht...

Pos Beispiel
Wir wollen uns weiter entwickeln...
Wir haben...
Unsere Umgebung fördert...

MOVE ACTION (WHEN)

3

Konkrete Aktion, die potentiell dazu beitragen kann, dem Move Guess einen Schritt näher zu kommen.

Neg Beispiel
Ich entscheide was wichtig ist und was nicht
Mehr Refinements machen

Pos Beispiel
Ich mache ein Power Napping
Wenn wir das Daily Scrum mit einer motivierenden Team Hymne beginnen
Wenn wir einen wechselnden Moderator das Team Daily leiten lassen

MOVE TITLE

4

Knackige Beschreibung des Moves.
Soll zum Wieder-Erkennungswert beitragen.

Neg Beispiel
Zusammenarbeit im Team fördern
Daily Scrum Optimierung

Pos Beispiel
Pain Snake
Tomaten Tango

OBLIQUE STRATEGIES

Do something boring	Ask your body	Where's the edge? Where does the frame start?	What to maintain?	Which frame would make this look right?	Give the game away	The most important thing is the thing most easily forgotten	Use filters	Use an old idea
Be extravagant	Always first steps	Ask people to work against their better judgement	Accept advice	Who should be doing this job? How would they do it?	What are you really thinking about just now? Incorporate	Look closely at the most embarrassing details and amplify them	Breathe more deeply	Trust in the you of now
You don't have to be ashamed of using your own ideas	Don't be frightened of cliches	Don't break the silence	Abandon normal instruments	Use "unqualified" people	Slow preparation n...Fast execution	Make it more sensual	Try faking it	Not building a wall but making a brick
Discover the recipes you are using and abandon them	Just carry on	Is it finished?	Humanize something free of error	Honor thy error as a hidden intention	Go outside. Shut the door.	Remember...those quiet evenings	Overtly resist change	Only a part, not the whole
Gardening, not architecture	Disciplined self-indulgence	Destroy nothing. Destroy the most important	Decorate, decorate	Courage!	Be dirty	Are there sections? Consider transitions	Allow an easement (an easement is the abandonment of a structure)	
Work at a different speed	You are an engineer	Faced with a choice do both	Tidy up	Give way to your worst impulse	What to increase? What to reduce?	Voice nagging suspicions	Make a blank valuable by putting it in an exquisite frame	Water
Oblique Strategies								
Distorting time	Remove ambiguities and convert to specifics	What mistakes did you make last time?	Repetition is a form of change	Make an exhaustive list of everything you might do and do the last thing on the list	Once the search is in progress, something will be found	Only one element of each kind	Question the heroic approach	Emphasize the flaws
Change nothing and continue with immaculate consistency	Cut a vital connection	Define an area as "safe" and use it as an anchor	Discard an axiom	Disconnect from desire	Do the words need changing?	Don't be afraid of things because they're easy to do	Don't be frightened to display your talents	Don't stress one thing more than another
Which elements can be grouped?	When is it for?	The inconsistency principle	Reverse	Simple subtraction	State the problem in words as clearly as possible	Take away the elements in order of apparent non importance	Go to an extreme, move back to a more comfortable place	How would you have done it?
Make a sudden, destructive unpredictable action; incorporate	Take a break	Simply a matter of work	Short circuit (Ex. a man eating peas with the idea that they will improve his virility shovels them straight into his lap)	Retrace your steps	Emphasize differences	Listen to the quiet voice	Is there something missing?	In total darkness or in a very large room, very quietly
Would anybody want it?	Do nothing for as long as possible	Remove specifics and convert to ambiguities	Use an unacceptable color	Turn it upside down	Towards the insignificant	Be less critical more often	Look at the order in which you do things	Make something implied more definite (reinforce, duplicate)
How persistent are you?	What movie would it be?	Turn the ship around - What can't you see now?	Rock, Paper, Scissors	Is there a nothing?	Do we need holes?	What wouldn't you do?	Think: Inside the work - Outside the work	What would your closest friend do?

Mini Vision eines Zustands der über das Durchführen von Move Actions erreicht werden soll.

Beschreibt die optimale Situation, die ich mir aktuell vorstellen kann.

Move Guesses (THEN)

Dann sind gesammelte Daten so transparent, dass wir von Ihnen lernen

Dann lachen wir im Team mehr

Dann bin ich in meiner Rolle als Scrum Master Umgebungsfördernd unterwegs

Dann leben wir die von uns gewünschten Werte

Dann stehen mir in meiner Rolle mehr Handlungsoptionen zur Verfügung

Dann empfinde ich mehr Empathie

Dann kommen alle Teilnehmer gern zu Meetings

Dann fühlen wir hinsichtlich unserer Annahmen sicherer

Dann Wertschätzen wir die Mitarbeit jedes Einzelnen im Team

Dann habe ich mehr Ideen

Dann können andere von mir inspiriert werden

Dann hält das Team durch dick und dünn zusammen

Dann schaffen wir es, dass wir uns im Team mehr bewegen um mehr Sauerstoff im Hirn zu haben

Dann schaffen wir es Dinge nachhaltiger zu verfolgen

Dann fördern wir die Team-Resilienz

Dann haben wir Lust, im Arbeitsalltag immer wieder Neues auszuprobieren

Dann sind wir toleranter miteinander

Dann bin ich in meiner Rolle feinfühler

Dann haben wir mehr Wertschätzung für das Konzept der Zusammenarbeit

Dann fördern wir unsere Teamstärken

Dann schaffen wir es den Elefanten im Raum zu jeder Zeit zu benennen

Dann lernen wir über die Teamgrenzen hinweg

Dann hinterfragen wir den Status Quo kontinuierlich

Dann sind alle im Team angemessen involviert

Dann sind wir in der Lage fokussierter unterwegs zu sein

Dann erzeuge ich als Scrum Master eine angenehm störende Wirkung

Dann werde ich in meiner Rolle mehr respektiert

Dann fördere ich in meiner Rolle als Scrum Master eine mutige furchtlose Umgebung

Dann entsteht für alle Beteiligten eine Win-Win Situation

Dann erkennen wir klarer Ursachen

Dann sind wir uns im Team auf menschlicher Ebene näher

Dann schaffen wir ein respektvolles Umfeld

Dann haben wir im Team ein besseres Verständnis über unsere Kultur und das zugrunde liegende Wertesystem

Dann schaffen wir mehr Wert für den Kunden

Dann erreichen wir unsere Ziele

Dann spielt individuelles Ego im Team keine Rolle mehr

Aktueller Zustand auf den für das Erreichen des Move Guesses aufgebaut werden kann.
Das Move Setting sollte einen positiven Aspekt beschreiben.

Move Setting (GIVEN)

Motivation	Eigenschaft	Fähigkeit	Tool	Gegebenheiten
Wir wollen...	Wir sind...	Wir können...	Wir benutzen bereits...	Unsere Umgebung fördert...
...uns weiter entwickeln	...belastbar	Testen	Trello	...Lernen
...produktiver zusammen arbeiten	...ehrlich	Entwickeln	Jira	...ausprobieren
...eine schönere Beziehung aufbauen	...flexibel	Schätzen	Delegation Poker	...Effektivität
...Spaß haben	...geduldig	DevOps	User Stories	...Meinungsfreiheit
...Selbstbestimmtheit lernen	...gewissenhaft	Agilität verstehen	Teams Chat	...Transparenz
...Respekt fördern	...selbstbewusst	uns fokussieren	Story Mapping	...Selbstorganisation

Konkrete Aktion, die potentiell dazu beitragen kann, dem Move Guess einen Schritt näher zu kommen.

Typische Move Actions

Konkrete Move Actions

Move Actions (WHEN)

Etwas oder jemanden wertschätzen	sich bei jemanden bedanken	5 Mal nach dem Warum fragen	Etwas dokumentieren	Etwas entscheiden	Wenn wir Tasks klein halten, zählen und auswerten	Wenn wir den Sprint Plan am Ende des Plannings mit einer "Fist of Five" bewerten	Wenn wir das Feedback der Stakeholder direkt im Sprint Review transparent darstellen	Wenn wir unsere Experimente auf die Erfolgchancen auswerten, bevor wir sie starten	Wenn jeder sein Skill Profil auf einem Board transparent macht
Jemandem Helfen	Etwas beobachten	Etwas zusammen machen	Etwas wahr nehmen	jemanden um Rat fragen	Wenn wir im Daily Scrum gemeinsam bestimmen, woran wir heute zusammen arbeiten wollen	Wenn bei "ungeplanter Arbeit" immer erst das ganze Team einberufen wird um zu entscheiden wie wir damit umgehen wollen	Wenn wir im Daily Scrum einen freiwilligen Moderator durch das Event führen lassen	Wenn wir das Daily Scrum mit einer motivierenden Tam Hymne beginnen	Wenn wir die Erfüllung der DoD für die PBIs nach jedem Daily Scrum auswerten
Die damit verbundenen Annahmen hinterfragen	mit jemandem etwas teilen	zwei Aktivitäten miteinander kombinieren	eine Aktivität durch eine neue ersetzen	Daran denken	Wenn wir unsere Moves zählen und auswerten	Wenn wir das Sprint Ziel vor jedem Daily laut aussprechen	Wenn wir das Daily 2x pro Tag durchführen	Wenn jeder einen Skill des Tages auf ein Board schreibt, bei dem man an diesem Tag jemanden unterstützen musste	Wenn wir für jede User Story aufschreiben, welche Skills zur Umsetzung notwendig sind
Etwas langweiliges machen	eine alte Gewohnheit mit einer Neuer verbinden	Sich an etwas erinnern	Etwas machen	Etwas finden	Wenn jeder den Skill des Tages auf ein Board schreibt, der man gebraucht hätte um die Arbeit effektiver erledigen zu können	Wenn wir jede neue Anforderung mit der Frage: "Was ist der Outcome für den Nutzer?" begleiten	Wenn die Scrum Master nach jedem Sprint von den Scrum Teams auf Effektivität bewertet werden	Wenn ich mich am Tag 3x hinterfrage mit welcher Haltung ich unterwegs bin	Wenn ich täglich einen Plan entwerfe, der beschreibt, in welcher Haltung ich an diesem Tag unterwegs sein möchte
Feedback einfordern	Etwas visualisieren	Etwas bestimmtes nicht mehr tun	Etwas hinterfragen	Etwas verrücktes tun	Wenn ich meine Erfahrungen in einem Team-Blog teile und diese bewerten lasse	Wenn ich in Gesprächen aufmerksam zuhöre und nur spreche, wenn ich gefragt werde oder mehr wissen möchte	Wenn wir im Team, in gezielten Sessions, alle gemeinsam an einer einzigen Sache arbeiten	Wenn wir die Unterbrechungen jedes Einzelnen anhand einer Pain Snake visualisieren	Wenn jeder im Team (pro Woche) 100 Punkte an andere verteilen kann, wenn Sie bei etwas geholfen haben

Wenn etwas "Dazwischen" kommt, wie wahrscheinlich ist es, dass du den Move trotzdem ausprobierst?

Wie viel Lust hast du den Move auszuprobieren?

Welchen Ratschlag würdest du einem Team zum finden eines guten Moves geben?

Was kann passieren, wenn der Move erfolgreich ist?

Was versucht der Move zu ignorieren?

Was passiert, wenn der Move wenig bis gar keine Energie frei setzt?

Was könnte bei dem aktuellen Move ein Holzweg sein?

Wie unterscheidet sich der Move hinsichtlich des bisherigen Vorgehens?

Was wäre eine gute Metapher für den Move?

Fördert der Move potentiell die Optimierung des Ganzen?

Würdest du für den Move gern Morgens aufstehen?

Ist der Move so einfach, dass ihn auch ein Fünfjähriges Kind verstehen würde?

In welchem Bereich würde man den Move noch anwenden?

Worauf bist du bei deinem Move besonders stolz?

Wie können deine natürlichen Stärken auf die Durchführung des Moves einzahlen?

Versuchen wir mit dem Move wirklich etwas zu lernen? Wenn ja, was?

Welche Informationen fehlen dir noch?

Wen sollte man für den aktuellen Move mit einbeziehen?

Fördert der Move das Agile Mindset?

Wie gelingt es, dass andere die Move-Durchführung bemerken?

Wenn etwas "Dazwischen" kommt, wie wahrscheinlich ist es, dass du den Move trotzdem ausprobierst?

Wie viel Lust hast du den Move auszuprobieren?

Welchen Ratschlag würdest du einem Team zum finden eines guten Moves geben?

Was kann passieren, wenn der Move erfolgreich ist?

Was versucht der Move zu ignorieren?

Was passiert, wenn der Move wenig bis gar keine Energie frei setzt?

Was könnte bei dem aktuellen Move ein Holzweg sein?

Wie unterscheidet sich der Move hinsichtlich des bisherigen Vorgehens?

Was wäre eine gute Metapher für den Move?

Fördert der Move potentiell die Optimierung des Ganzen?

Würdest du für den Move gern Morgens aufstehen?

Ist der Move so einfach, dass ihn auch ein Fünfjähriges Kind verstehen würde?

In welchem Bereich würde man den Move noch anwenden?

Worauf bist du bei deinem Move besonders Stolz?

Wie können deine natürlichen Stärken auf die Durchführung des Moves einzahlen?

Versuchen wir mit dem Move wirklich etwas zu lernen? Wenn ja, was?

Welche Informationen fehlen dir noch?

Wen sollte man für den aktuellen Move mit einbeziehen?

Fördert der Move das Agile Mindset?

Wie gelingt es, dass andere die Move-Durchführung bemerken?