

Agile Coaching bei DB System

Erfahrungen und Erkenntnisse

Wer sind wir?



Christina Schreck
DB Systel GmbH

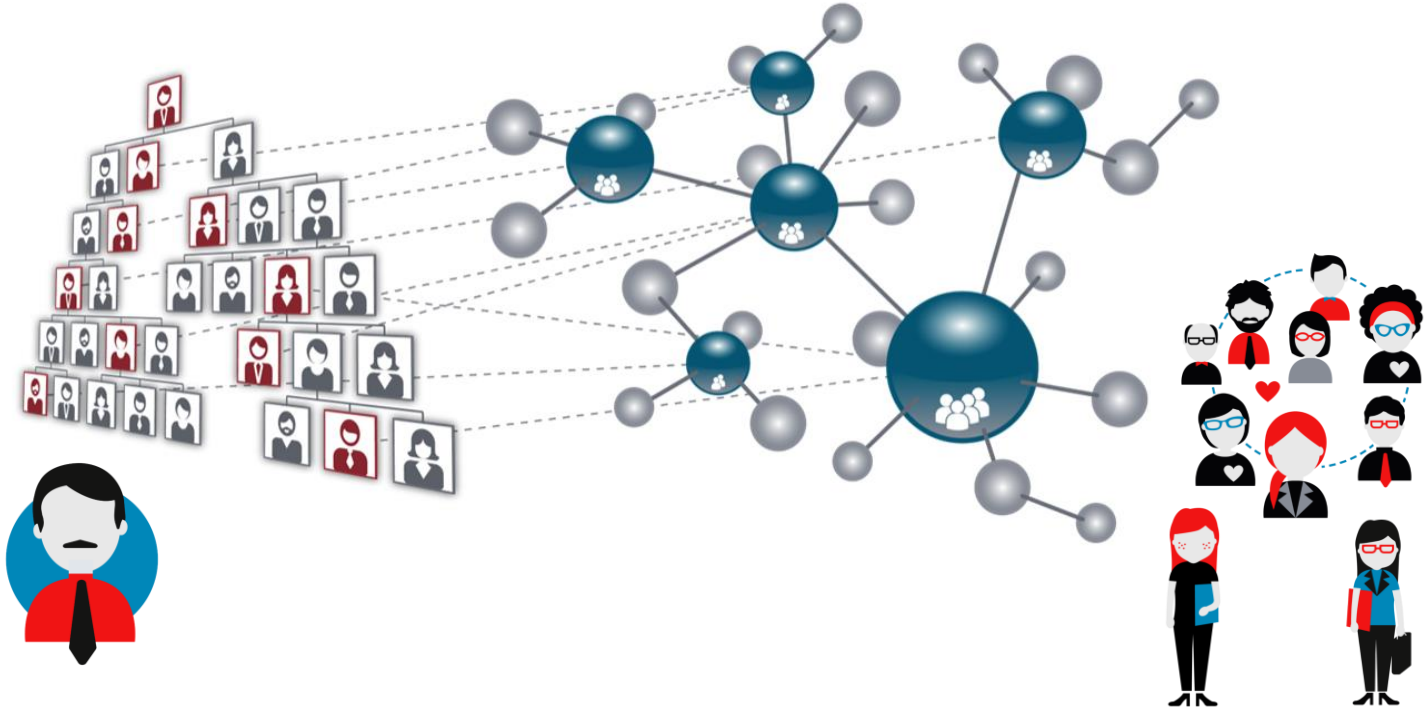
@schrecksche
christina.schreck@deutschebahn.com

Kai Pukall
DB Systel GmbH

@kpukall
kai.pukall@deutschebahn.com



Die Situation bei DB System 2017/18...



Szene 1

Es war einmal, im Frühjahr 2018...



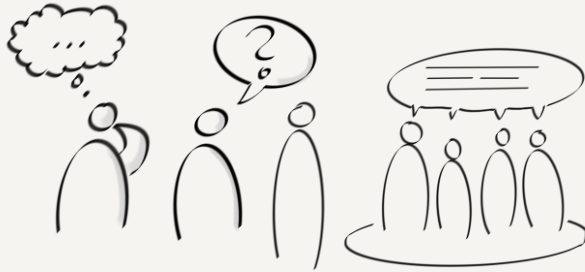
Die Leitung des Geschäftsbereichs Application Development plant, ein Team mit Agile Coaches zu gründen, um Projektteams des Bereichs in der Anwendung agiler Prinzipien und Methoden zu unterstützen.

Wie würdet ihr vorgehen?

Wie findet ihr die Richtigen für den Job?

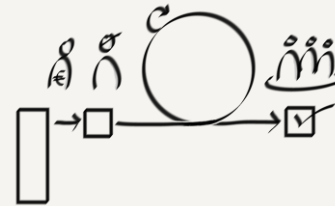
Wie würdet ihr aus völlig Fremden ein Team entstehen lassen?

Szene 1 – wie wir es gemacht haben



Offene Einladung mit Mindestervartung

Agiles Team: Product Owner,
Agility Master + 8 Coaches

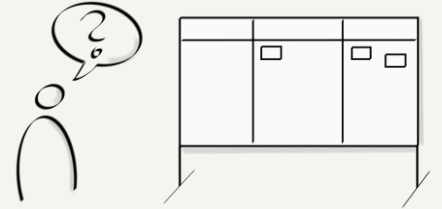


Aufbau einer Marke

...gemeinsames Verständnis?

Szene 2

Herbst 2018.



Das Coaching-Angebot wird nicht gut angenommen.
Auch stärkeres Marketing hat wenig Wirkung gezeigt.

Einige Mitglieder sind deutlich stärker im Team engagiert als andere.
Gleichzeitig ist der gefühlte Bedarf in den Projektteams nach wie vor hoch.
Es gibt erste Vorschläge, die Zusammenarbeit der Teams mit uns verpflichtend zu machen.

Was würdet ihr an unserer Stelle tun?

Szene 2 – wie wir es gemacht haben

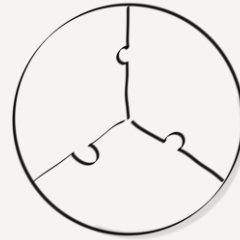
„virtuelles“ Team wird
offiziell gegründet



Ursachenforschung:
es fehlt Vertrauen in uns

Öffnung des Angebots für alle

neues, dreiteiliges Angebot
(„Wissen-Können-Netzwerke“)



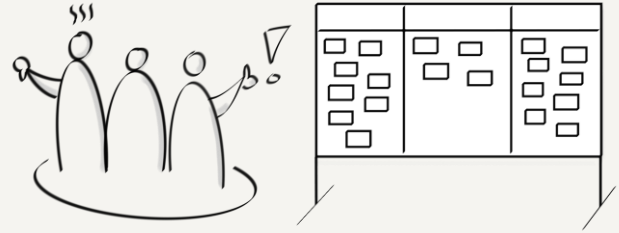
Fokus auf Qualität



Priorisierung durch
Nutzer

Szene 3

Frühjahr 2019.



Die Änderungen wirken. Die Kombination aus Lernworkshops, Coaching und Netzwerkformaten kommt gut an.

Wir haben eine „DB Agile Community“ etabliert, die langsam wächst.

Menschen werden durch Weiterempfehlung auf uns aufmerksam.

Gleichzeitig ist das Team auf vier Menschen geschrumpft.

Unser Product Owner plant, das Team ebenfalls zu verlassen.

Würdet ihr das Team wieder auf volle Größe aufstocken? Wenn ja, wie?

Szene 3 – wie wir es gemacht haben

Team bleibt klein



neue Teammitglieder werden
sorgfältig ausgesucht



stärkerer Fokus auf Team-
Selbstenwicklung

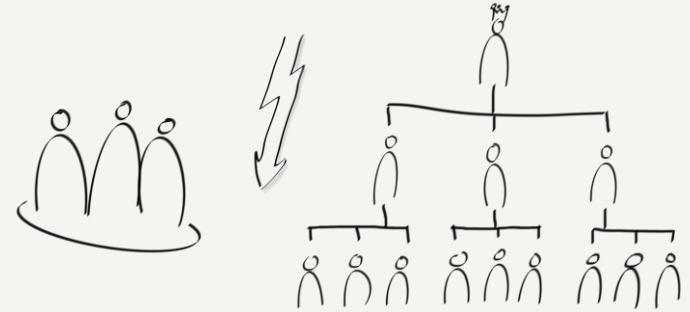


PO und AM bleiben unbesetzt

Szene 4



Frühjahr 2020.



Die AGENTs sind ein Erfolgsmodell.

Unsere Organisationsform passt aber zunehmend weniger in die Organisation.

Das Teamangebot ist stark nachgefragt, aber nicht gerade wirtschaftlich.

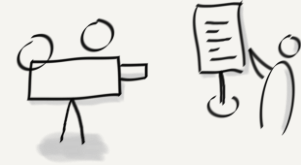
Weder eine organisatorische Verortung noch eine dauerhafte Finanzierung sind absehbar.

Dann wechselt im März das komplette Unternehmen ins Homeoffice.

Was würdet ihr tun?

Szene 4 – wie wir es gemacht haben

Umstellung des Angebots auf Remote -
teilweise massive Änderungen am Konzept



Bis Ende des Jahres werden wir in Summe über 100 Aufträge,
800 Workshopteilnehmer und 2000 Community-Mitglieder verzeichnen.
Die Angebote sind selbst dann noch um 100% überbucht.

Durch Fokus auf die Wertschöpfung wird unser
Stakeholder-Management zunehmend vernachlässigt.

Szene 5

Herbst 2020.



Ein von uns gestellter Antrag auf Finanzierung für 2021 wird abgelehnt. Gleichzeitig sind unsere Möglichkeiten, innerhalb des DB-Konzerns aktiv zu werden, durch Portfolio-Entscheidungen stark eingeschränkt worden.

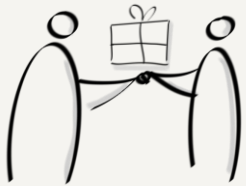
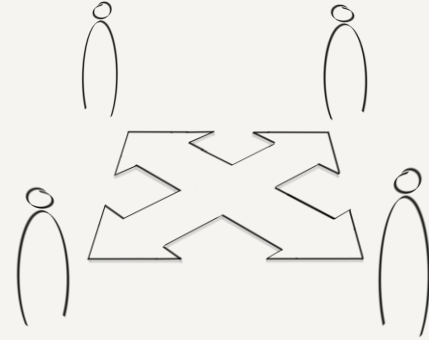
Die Nachfrage nach unseren Angeboten ist weiterhin ungebrochen hoch, wir können nur etwa 50% der Anfragen bedienen. Für Finanzierung und organisatorische Verortung in der neuen Struktur gibt es keine Lösungen.

Die Auflösung der alten Geschäftsbereiche steht unmittelbar bevor.

Wie wärt ihr an unserer Stelle mit dieser Situation umgegangen?

Szene 5 – wie wir es gemacht haben

Nachdem die neuen Organisationsbereiche unsere Übernahmeangebote abgelehnt haben, beschließt das Team in einem gemeinsamen Termin einstimmig die Selbstauflösung.



Alle bereits zugesagten Aufträge werden noch abgeschlossen, Angebote, wo möglich, an andere Stellen der Organisation übergeben.

Ausblick



Danke.