

Kanban durch seine Werte verstehen

Basierend auf dem Buch von Mike Burrows:
„Kanban from the inside“

Limited WIP Society Karlsruhe
Kanban User Group
07.05.2015

Reiner Kühn
info@reiner-kuehn.de
reiner.kuehn@1und1.de
@reinerkuehn



Eine andere Perspektive auf Kanban

Kanban wird gerne durch seine **Kerneigenschaften** und **Prinzipien** erklärt.

Im Laufe der Zeit haben sich **neun Kanban-Werte** herausentwickelt.

Um Kanban besser verstehen zu können, macht es Sinn, diese Werte zu kennen und mit den Kerneigenschaften und Prinzipien zu verbinden.

Wir bekommen damit eine **weitere Perspektive** auf Kanban.

Die neun Kanban-Werte im Überblick

1. Transparenz
2. Balance
3. Zusammenarbeit
4. Kunden-Fokus
5. Flow
6. Leadership
7. Verständnis
8. Einvernehmen
9. Respekt

Im Folgenden als (W1) – (W9) bezeichnet.

Als Wiederholung: Die sechs Kanban Kerneigenschaften

1. Visualisiere den Fluss der Arbeit
2. Begrenze die Menge angefangener Arbeit
3. Miss und steuere den Fluss
4. Mache die Regeln für den Prozess explizit
5. Implementiere Feedbackschleifen
6. Verwende Modelle, um Möglichkeiten für kollaborative Verbesserungen zu erkennen

Im Folgenden als (K1) – (K6) bezeichnet.

Als Wiederholung: Die vier Kanban Prinzipien

1. Beginne dort, wo Du gerade bist
2. Strebe inkrementelle und evolutionäre Veränderungen an
3. Respektiere die bestehenden Rollen, Titel, Verantwortlichkeiten
4. Leadership auf allen Ebenen

Im Folgenden als (P1) – (P4) bezeichnet.

(W1) Transparenz

Hängt zusammen mit:

(K1) Visualisiere den Fluss der Arbeit

(K4) Mache die Regeln für den Prozess explizit

(K5) Implementiere Feedbackschleifen

Zeigt sich in:

Kanban Board, Definition of Done, Exit Criteria, Retrospektive, Daily, Avatare, Blocker, Aufgabentypen, WIP, CFD, Service Level Agreements

Ziele:

- Mache den Bedarf von Veränderung sichtbar
- Unterstütze beim Finden guter Optionen
- Mache die Auswirkungen von Veränderungen sichtbar

(W2) Balance

Hängt zusammen mit:

(K2) Begrenze die Menge angefangener Arbeit

Zeigt sich in:

WIP Limits, Bedarf vs. Leistungsfähigkeit, Flow, Retrospektive, Daily, Qualität, Lead Time, Aufgabengröße, Portfolio Kanban, Slack, Serviceklassen, Stakeholder Balance

Ziele:

- Vermeide Unter-/Überlastung
- Vermeide Verzögerung
- Vermeide Politik

(W3) Zusammenarbeit

Hängt zusammen mit:

(K6) Verwende Modelle, um Möglichkeiten für kollaborative Verbesserungen zu finden

Zeigt sich in:

Prozessverständnis, Direkter Kommunikation, Retrospektive, Daily, PDCA, J-Curves, Evolution, Die und wir = ???, Liefern, Wertschöpfung, Qualität

Ziele:

- Kommunikationsfehler und -verzögerungen vermeiden
- Gemeinsame Sichtweisen
- Vermeiden von Engpässen, Wissensinseln

(W4) Kunden-Fokus

Hängt zusammen mit:

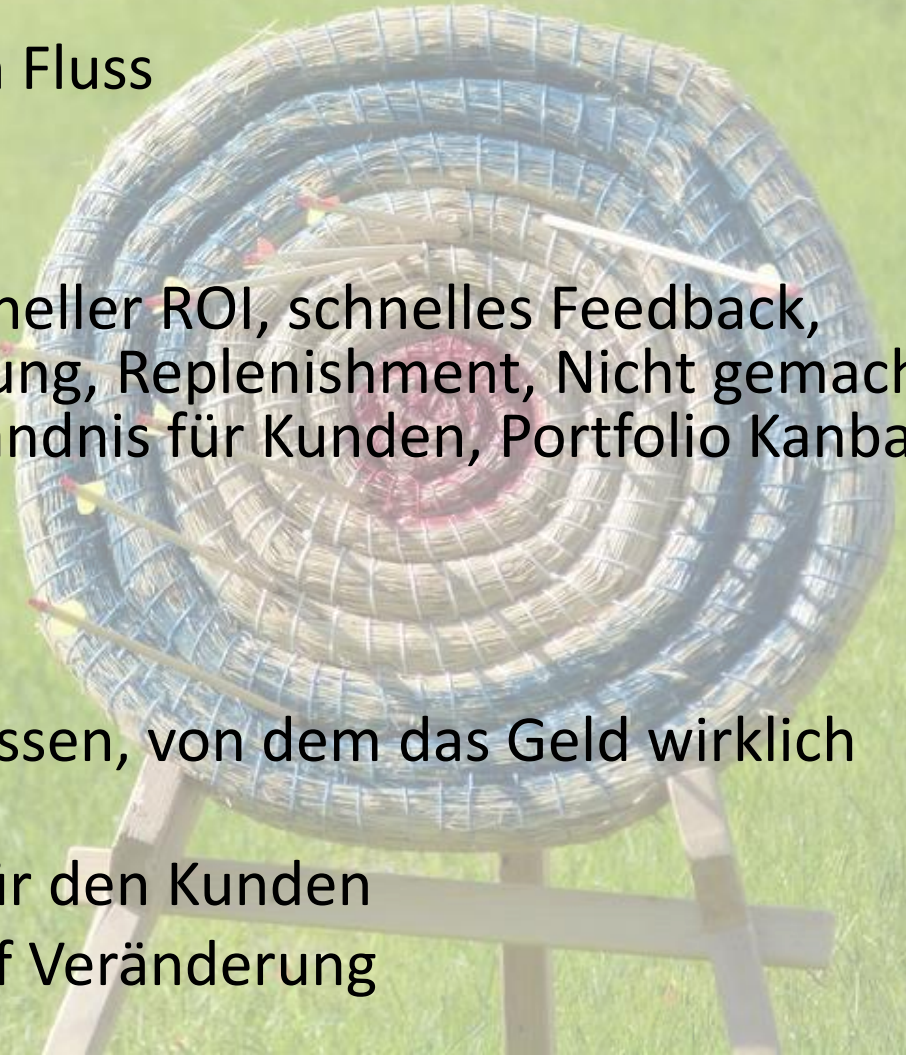
(K3) Miss und steuere den Fluss

Zeigt sich in:

Durchsatz, Lead time, schneller ROI, schnelles Feedback, Product Owner, Priorisierung, Replenishment, Nicht gemachte Arbeit maximieren, Verständnis für Kunden, Portfolio Kanban, Aufgabengrößen

Ziele:

- Denjenigen nicht vergessen, von dem das Geld wirklich kommt
- Besseres Verständnis für den Kunden
- Schnelles Reagieren auf Veränderung



(W5) Flow

Hängt zusammen mit:

(K3) Miss und steuere den Fluss

Zeigt sich in:

Auslastung, Fokus, Flow, WIP Limits, Blocker, Leistungsvermögen, Planbarkeit, Rechts-vor-links, Risiko-Management, Qualität, Definition of Done, Lead time, CFD, Definition of Ready, Automation, Demo it!, Spielregeln, SLA in/out, Aufgabengrößen, Flow übergreifend

Ziele:

- Besseres Arbeiten
- Bessere Planbarkeit
- Schnelleres Arbeiten

(W6) Leadership

Hängt zusammen mit:

(K1) – (K6) Hängt mit allen Kerneigenschaften zusammen

(W1) – (W9) Hängt mit (fast) allen Werten fest zusammen.

(P1) – (P4) Auch mit den Prinzipien besteht eine starke Bindung

Zeigt sich in:

Vorbild sein, Feedback, Wertschätzung, Effektivität, Effizienz, Kontinuierliche Verbesserung, Soziale Kompetenzen,...

Ziele:

- Unterstützen der Mitarbeiter und der Organisation
- Alle Zutaten gut zusammenhalten

(W7) Verständnis

Hängt zusammen mit:

(P4) Beginne dort, wo Du gerade bist

Zeigt sich in:

J-Curves, Lead time, CFD, Spielregeln, Retrospektive, Daily, Akzeptanz

Ziele:

- Prozessverständnis verbessern für bessere Changes
- Auswirkungen von Änderungen betrachten

(W8) Einvernehmen

Hängt zusammen mit:

(P2) Strebe inkrementelle und evolutionäre Veränderungen an

Zeigt sich in:

Veränderung ist wichtig, Leadership, J-Curves, (P3), Kontinuierliche Verbesserung, Feedback, Akzeptiere Scheitern, Change Management, Spielregeln

Ziele:

- Akzeptiere dass kontinuierliche Verbesserung essentiell ist
- Das Einhalten selbst gesetzter Regeln

(W9) Respekt



Hängt zusammen mit:

(P3) Respektiere die bestehenden Rollen, Titel, Verantwortlichkeiten

Zeigt sich in:

Respekt vor den Menschen, J-Curves, Direkte Kommunikation, Akzeptiere Scheitern, Offenes Feedback, Spielregeln einhalten, Vertrauen

Ziele:

- Schaffe einen sicheren Raum, in dem Mitarbeiter wachsen können
- Reduziere Widerstände

Wertegruppen

- Community of Trust:
 - (W1) Transparenz
 - (W3) Zusammenarbeit
 - (W7) Verständnis
 - (W8) Einvernehmen
 - (W9) Respekt
- Unity of Purpose
 - (W2) Balance
 - (W4) Kunden-Fokus
 - (W5) Flow
- Leadership
 - (W6) Leadership

02



Vielen
Dank!

Reiner Kühn
reiner.kuehn@1und1.de
info@reiner-kuehn.de
[@reinerkuehn](https://www.instagram.com/reinerkuehn)