

Agile Fluency Model



Kurzbeschreibung & Zweck

Das Agile Fluency Model beschreibt, wie Teams sich im agilen Arbeiten weiterentwickeln – von ersten Werten bis hin zur systemischen Wirkung. Es hilft, realistische Entwicklungsziele zu setzen und passende Investitionen zu planen. Dabei unterscheidet es vier Fluency-Zonen (Fokus, Liefern, Optimieren, Beeinflussen), die jeweils unterschiedliche Fähigkeiten und Organisationsunterstützung erfordern.

Ereignisse

Rahmenbedingungen klären

Dimensionen

Zusammenarbeit

Aufwand

3 - mittel

Kompetenz

3 - Anwender

Dauer

bis 4h

Rahmenbedingungen & Vorbereitung

Du brauchst dafür: Ein agiles Team, das länger als einen Sprint zusammenarbeitet, Offenheit für selbstkritische Reflexion sowie Unterstützung durch das Management für Coaching, technische Exzellenz und Organisationsanpassungen. Zwei bis drei Monate Beobachtungszeit helfen, ein realistisches Fluency-Profil zu erkennen.

Vorbereitung: Lege ein konkretes Geschäftsziel für Agilität fest, zum Beispiel "Time-to-Market um drei Wochen verkürzen". Erfasse Basisdaten wie Durchlaufzeit, Fehlerrate und Teamklima. Plane einen Workshop, in dem Team und Führung das Modell verstehen, die aktuelle Zone einschätzen und nächste Ziele festlegen.

Wofür gut geeignet?



Das Modell eignet sich besonders für Unternehmen, die agile Teams gezielt entwickeln wollen – z. B. bei Skalierung, Teamentwicklung oder Agile Coaching. Es schafft ein gemeinsames Verständnis über den Reifegrad eines Teams und hilft, sinnvolle Investitionen in Schulung, Struktur oder Kultur abzustimmen. Ideal auch zur Standortbestimmung vor Agile-Transitionen oder bei Team-Retrospektiven.

Fragen und Antworten

Frage 1: Was ist der Unterschied zwischen den Fluency-Zonen?

Das Modell beschreibt vier Entwicklungsstufen agiler Teams:

Fokus (gemeinsame Werte leben), Liefern (verlässlich Wert erzeugen), Optimieren (Prozesse verbessern) und Beeinflussen (systemische Wirkung entfalten). Jede Zone erfordert andere Fähigkeiten und Unterstützungsmaßnahmen – es geht nicht darum, möglichst „hoch“ zu kommen, sondern bewusst zu wählen, was zur Organisation passt.

Frage 2: Wie erkenne ich, in welcher Zone mein Team wirklich ist?

Teams lassen sich anhand ihrer Arbeitsweise und Wirkung grob in eine der Fluency-Zonen einordnen. Beobachte z. B. wie verlässlich sie liefern, wie stark sie Prozesse selbst verbessern oder ob sie über Teamgrenzen hinweg Einfluss nehmen. Externe Agile Coaches können zusätzlich strukturierte Assessments durchführen, um diese Einordnung abzusichern.

Frage 3: Kann ein Team Merkmale mehrerer Zonen zeigen?

Ja, doch Fluency bedeutet, dass Fähigkeiten zuverlässig und unter Druck abrufbar sind. Einzelne Highlights reichen nicht.

Frage 4: Wir kann ich die Teamreife sichtbar und gemeinsam bewertbar machen?

Die Teamreifematrix hilft Teams und Führungskräften, Entwicklungsstände strukturiert einzuschätzen: Wie weit ist ein Team in Selbstorganisation, Kommunikation und Ergebnisverantwortung? Kombiniert mit dem Agile Fluency Model ergibt sich ein starkes Tandem: strategisches Zielbild plus konkretes Teamfeedback – ideal für Entwicklungsdialoge und Coaching-Impulse.

Agile Fluency Model



Kurzbeschreibung & Zweck

Das Agile Fluency Model beschreibt, wie Teams sich im agilen Arbeiten weiterentwickeln – von ersten Werten bis hin zur systemischen Wirkung. Es hilft, realistische Entwicklungsziele zu setzen und passende Investitionen zu planen. Dabei unterscheidet es vier Fluency-Zonen (Fokus, Liefern, Optimieren, Beeinflussen), die jeweils unterschiedliche Fähigkeiten und Organisationsunterstützung erfordern.

Ereignisse

Rahmenbedingungen klären

Dimensionen

Zusammenarbeit

Aufwand

3 - mittel

Kompetenz

3 - Anwender

Dauer

bis 4h

Wie kannst Du es nutzen?

Schritt 1:

Geschäftsziele und Metriken

Bestimme gemeinsam mit Führungskräften und Mitarbeitenden, was Agilität im Bereich bewirken soll – z. B. „Stillstände um 15 % senken“ oder „Fehlerquote in Prüfprozessen halbieren“. Nutze dazu bestehende Kennzahlen wie Durchlaufzeiten, Ausschussquoten oder Reklamationen. Die 3 Horizonte Methode hilft dabei, operative, taktische und strategische Ziele gleichzeitig zu berücksichtigen – etwa Sofortmaßnahmen, Prozessverbesserungen und kulturelle Entwicklung.

Schritt 2:

Team und Umfeld

Schau dir im Arbeitsalltag an, wie das Team organisiert ist: Wie laufen Schichtübergaben ab? Wie wird Feedback gegeben? Gibt es gemeinsame Problemlösungen im Shopfloor-Meeting? Dokumentiere typische Abläufe, Verantwortlichkeiten und Kommunikationswege. Das zeigt, wie reif das Team in Eigenverantwortung, Zusammenarbeit und Qualitätsdenken bereits ist.

Schritt 3:

Fluency-Zone bestimmen

Stelle die vier Entwicklungsstufen des Modells mit praktischen Beispielen aus dem eigenen Bereich vor – z. B. „Team organisiert Schichten eigenständig“ oder „Fehler werden direkt vor Ort besprochen und verbessert“. Lass die Mitarbeitenden anonym einschätzen, wo sie stehen, und besprecht offen, welche Zone erreichbar und sinnvoll ist. Ziel ist eine gemeinsame Entscheidung über den nächsten Entwicklungsschritt – realistisch und mit messbarem Nutzen.

Schritt 4:

Maßnahmen

Leite daraus konkrete Verbesserungen ab – z. B. Schulungen zur Fehlersuche, Einführung visueller Standards, neue Rollen wie „Qualitätsbeauftragter in der Linie“ oder Pilotprojekte für mehr Selbstverantwortung. Priorisiere die Vorhaben nach Aufwand und Wirkung auf Sicherheit, Qualität oder Produktivität. Verteile Zuständigkeiten klar, damit jede Maßnahme nachhaltig umgesetzt werden kann.

Schritt 5:

Inspect-Adapt-Zyklus

Integriere die Maßnahmen in Sprint-Backlogs, überprüfe Fortschritte in Retrospektiven und vergleiche KPIs vierteljährlich. Feiere erreichte Zonen-Meilensteine öffentlich, zeige Wirkung und passe Maßnahmen und Ziele an, wenn sich Strategie oder Markt ändern.



Deine Notizen