Sonderausgabe 2018
www.agilereview.de

agile review

Einblicke • Erfahrungen • Erkenntnisse

Die agile review – bequem im Abo erhältlich!
LESEPROBE

Frag Nach!

Interview mit David Anderson

Interview mit Diana Larsen

Interview mit Lars Vollmer

Interview mit Dave Snowden

editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

für das Editorial dieser Ausgabe hat Wolf-Gideon Bleek seinen Chef-Redakteur-Kollegen Henning Wolf befragt und Henning Wolf hat bei Wolf-Gideon Bleek nachgefragt.

Wolf-Gideon Bleek: Der Titel dieser Sonderausgabe lautet „Frag nach!". Warum ist Nachfragen für dich ein wichtiges Thema?
Henning Wolf: Um die Welt zu verstehen, müssen wir Fragen stellen, nachfragen und manchmal die Welt infrage stellen. Letzteres vor allem, wenn wir die Welt ändern wollen. In diesem Sonderheft machen wir das Nachfragen vor und widmen das ganze Heft nur Interviews.

Wolf-Gideon Bleek: Cool, gibt es denn auch ein Interview zum Thema Nachfragen im Heft?
Henning Wolf: Genau genommen führen wir das doch gerade!

Wolf-Gideon Bleek: Bei wem haben wir denn für dieses Heft nachgefragt?
Henning Wolf: Ich habe ein Interview mit David Anderson zum neuen Kanban Maturity Model geführt (ab Seite 6), Nadine hat dieses mal nicht nur einen, sondern viele Kollegen in der Reihe „Auf einen Kaffee mit…" befragt (ab Seite 62) und dabei mehr als eine Kanne Kaffee getrunken. Und du hast doch auch noch ein Interview geführt, oder?

Wolf-Gideon Bleek: Ja, stimmt. Ich habe mit Diana Larsen über Projekt- versus Produktsicht in Bezug auf das Agile Fluency Model gesprochen (ab Seite 40), das ist ja bei vielen unserer Kunden ein großes Thema.
Henning Wolf: Spannend. Was haben wir noch an Interviews im Heft?

Wolf-Gideon Bleek: Da wäre z. B. das Interview unseres ehemaligen Kollegen Florian Eisenberg mit Dave Snowden zu Komplexität (ab Seite 14). Und mit wem hat Markus Gärtner gesprochen und worüber?
Henning Wolf: Markus hat mit Jerry Weinberg gesprochen, einem Pionier auf dem Feld der Softwareentwicklung. Sie sprachen über Agile Softwareentwicklung und Jerrys Sicht darauf (ab Seite 22).

Wolf-Gideon Bleek: Mit wem hat Markus Gärtner noch gesprochen?
Henning Wolf: Mit Woody Zuill und Arlo Belshee über die No-Estimate-Bewegung (ab Seite 26). Gibt es denn auch etwas zu Agilen Organisationen im Heft?
Wolf-Gideon Bleek: Ja, sogar zwei Interviews. Ilja Preuß hat mit Lars Vollmer gesprochen (ab Seite 32) und Du hattest ein anregendes Gespräch mit Niels Pfläging (ab Seite 46).

Henning Wolf: Und was haben wir in Sachen Leadership im Heft?
Wolf-Gideon Bleek: Das großartige Interview von unserem ehemaligen Kollegen Arne Roock mit Stephen Bungay über die Manager-Dreifaltigkeit (ab Seite 54). Immer wieder lesenswert.
Henning, das war doch mal ein informatives Gespräch. Willst du unseren Leserinnen und Lesern noch etwas mitgeben?
Henning Wolf: Ja, ich wünsche eine interessante Lektüre, viel Nachfragen und freue mich über Feedback.

Henning Wolf und Wolf-Gideon Bleek, Chefredakteure der agile review

INHALT

6 „In Stufe 3 brauchen wir keine Helden mehr"
Interview mit David Anderson zum neuen Kanban Maturity Model

14 Interview
Dave Snowden über Komplexität und das Cynefin-Framework

22 Agile Softwareentwicklung aus Sicht eines Pioniers
Interview mit Jerry Weinberg

Jerry Weinberg gibt uns einen Einblick aus seinen mehr als 60 Jahren Erfahrung in der Softwareentwicklungsbranche und beschreibt, wie anders die Arbeitswelt heute geworden ist.

26 #noestimates – Interview mit Woody Zuill und Arlo Belshee

Markus Gärtner hat Woody Zuill und Arlo Belshee zu Aufwandsschätzungen und der Motivation hinter der #noestimates-Bewegung interviewt.

32 Sie müssen sich selbst korrumpieren
Interview mit Lars Vollmer

Deliver Value!
Interview mit Diana Larsen
40

Henning Wolf hat Niels Pfläging dazu befragt, wie sich Organisationen für die Komplexität im 21. Jahrhundert ausrichten sollten.

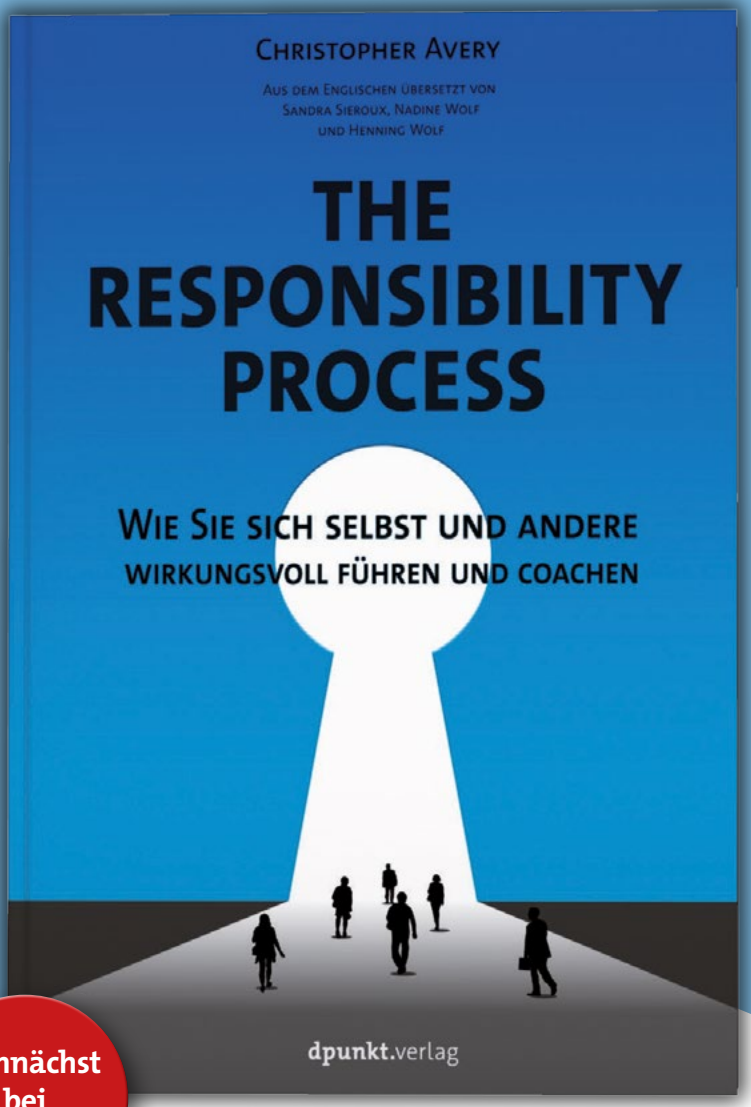
Entscheidungen radikal dezentralisieren
Interview mit Niels Pfläging
46

Arne Roock spricht mit Stephen Bungay darüber, wie viel Autonomie für ein Team gut ist und auf welche Art und Weise Führungskräfte ihren Führungsstil situationsgerecht einbringen sollte.

Effektive Führungskräfte richten sich nach den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter
Interview mit Stephen Bungay
54

Auf eine Kanne Kaffee mit...
diversen it-agile-Kollegen
62

Impressum
19



demnächst bei dpunkt

Christopher Avery

The Responsibility Process

Wie Sie sich selbst und andere wirkungsvoll führen und coachen

Aus dem Englischen übersetzt von S. Sieroux, N. Wolf und H. Wolf

4. Quartal 2018
ca. 220 Seiten, Broschur
ca. € 24,90 (D)
ISBN 978-3-86490-577-3

Wie erkennen wir unsere mentalen Denkmuster, die beeinflussen, wie wir Entscheidungen treffen, Leadership zeigen und Verantwortung übernehmen?

Der Autor zeigt mit The Responsibility Process™ den Weg und die Zwischenschritte hin zu echter Verantwortungsübernahme. Sein Modell beschreibt die uns innewohnenden Verhaltensmuster, mit denen wir auf ein Problem reagieren. Dabei durchlaufen wir zunächst die Stufen »Beschuldigen«, „Rechtfertigen«, »Schämen« und »Verpflichtung«, bevor in der letzten Stufe »Verantwortung« das Problem wirklich angenommen und kreativ gelöst wird.

Dieses Buch gibt Ihnen konkrete Werkzeuge, Praktiken und Leadership-Weisheiten an die Hand, mit denen Sie lernen, diesen Prozess bewusst einzusetzen, um sich selbst und anderen kraft- und wirkungsvolles Handeln zu ermöglichen.

dpunkt.verlag

www.dpunkt.de

Deliver Value!

Diana Larsen zur Anwendung des Agile Fluency Model in Projekt-Teams

Das Agile Fluency™ Model [1] hilft uns, unterschiedliche Zonen von Agilität zu unterscheiden und zu entdecken, welche Zone für unseren Geschäftszweck angemessen ist. Mit der Agile Fluency Diagnostic kann man herausfinden, welche Zone man wie gut erreicht hat. Das Modell wurde von Diana Larsen und James Shore entwickelt [2] und ist frei verfügbar.
Am Rande eines „Coaching for Result" Workshops in Seattle haben wir mit Diana über den überraschenden Nutzen für Projekt-Teams gesprochen.

Das Interview führte Wolf-Gideon Bleek

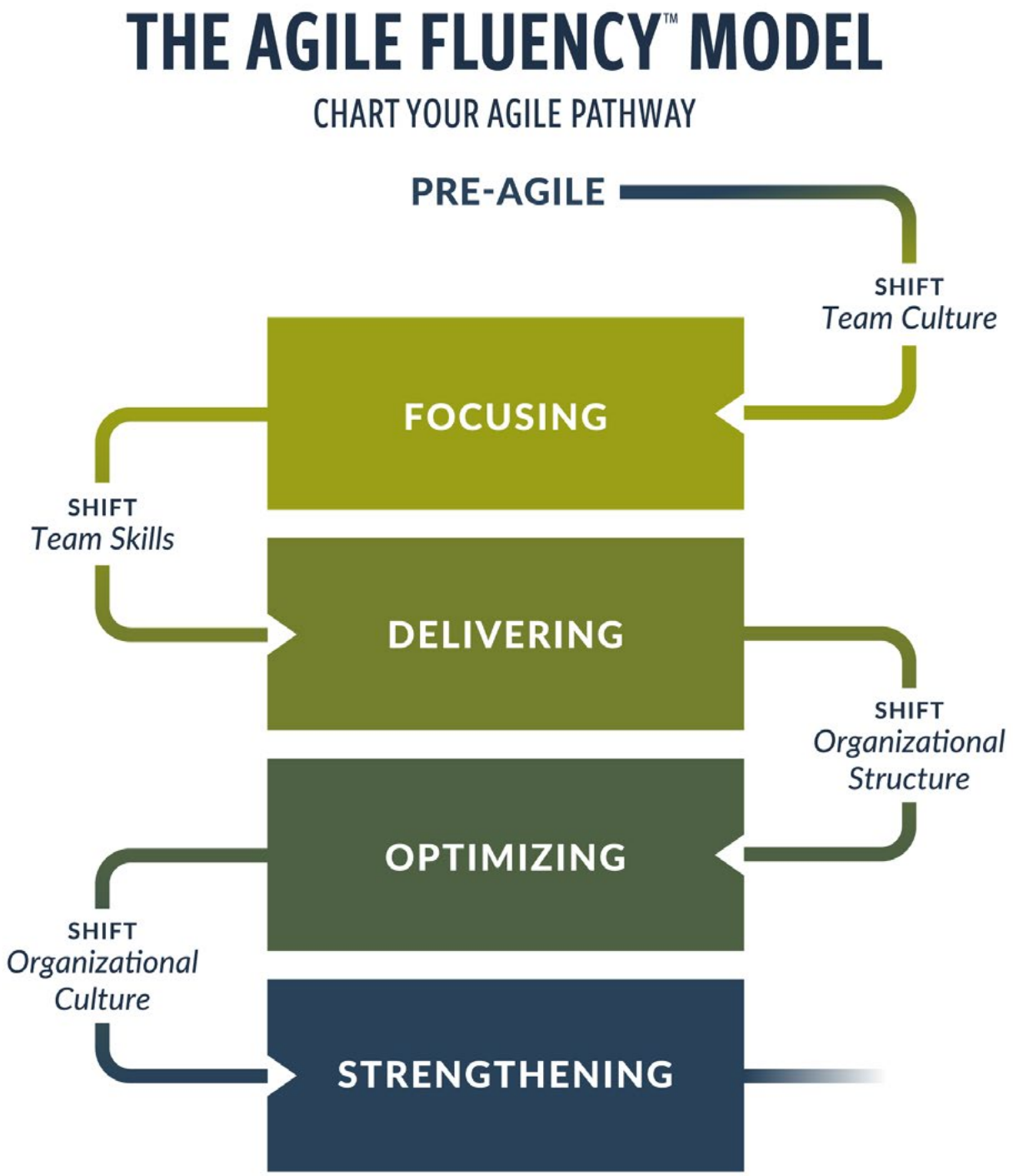
Hallo, Diana! Mir begegnen in Unternehmen nicht nur Produkt-Teams sondern auch Projekt-Teams. Kann mir das Agile Fluency Model (AFM) auch dabei helfen?

Eine Möglichkeit darauf zu schauen ist sich als eine Business-Einheit zu verstehen. Beispielsweise habe ich habe ein spezielles Projekt identifiziert, das ich machen möchte. Es ist ein Projekt, kein Produkt; vielleicht ist es eher eine IT-Infrastruktur-Leistung als ein Produkt, das man später verkauft. Dann stelle ich mir die Frage: Welches meiner Teams kann das Projekt am besten stemmen? Selbst wenn ich keine Agile Fluency Diagnostic Session mit den Teams gemacht habe, so kann ich doch über die Liste der Vorteile jeder Zone herausfinden, was ich für dieses Projekt an Fähigkeiten brauche und welches Team am besten vorbereitet ist, um das Projekt zu übernehmen. Das AFM kann uns also bei der Teamauswahl helfen. Angenommen wir haben mehrere Teams, die gerade frei werden. Wie entscheiden wir, welches von denen das neue Projekt bekommen wird? Ich kann also das AFM als Werkzeug benutzen, um solche Entscheidungen zu treffen.

Wie sieht es aus, wenn ich ein neues Team aufbaue?

Wenn Du eine Gruppe von Personen hast, die erst neu in der Organisation sind, dann geht es darum, sie als Team zu etablieren und ihre Zusammenarbeit zu stärken. Vielleicht sind bestimmte Arten von Projekten besser für dieses Team geeignet als andere, die man eher einem erfahrenen Team gibt, das schon länger zusammenarbeitet.
D.h. man kann das AFM und das Material, das wir begleitend erstellt haben, als Basis für wichtige Projektüberlegungen zu verwenden. Manager können z. B. das Benefits Sheet verwenden, um sich über die Eignung von Teams für einen bestimmten Einsatz klar zu werden. Wir haben das in unserer aktualisierten Version des Artikels [2] herausgearbeitet.

▶



AGILE FLUENCY PROJECT

agilefluency.org

Copyright 2012-2018 James Shore and Diana Larsen.
"Agile Fluency" is a trademark of James Shore and Diana Larsen.
You may reproduce this diagram in any form so long as this notice is preserved.

Kann mir das AFM auch in einer schwierigen Projektsituation helfen?

Tatsächlich habe ich eine Geschichte von einem Projekt, bei dem es ziemlich verfahren war. Ein Elektrizitätswerk hatte ein Projekt, bei dem auf eine neue Generation von Stromzählern umgestellt werden sollte. Sie mussten eine große Gruppe von Mitarbeiter koordinieren, die nach draußen zu den Kunden gehen und die Geräte austauschen. Sie wussten nicht, in welcher Reihenfolge die Arbeit am besten erledigt werden soll. Verschiedene Teile der Organisation mussten sich dafür koordinieren. Außerdem musste eine Anzahl von Software-Applikationen aufeinander abgestimmt werden, denn nach dem Tausch würden die Ablesewerte direkt über Software ermittelt werden. Aufgrund dieses hohen Koordinationsaufwands war das Projekt von Anfang an als mehrjähriges Projekt (2-3 Jahre) geplant. Das Projekt lag deutlich zurück und ein neuer Direktor hatte Erfahrungen mit Lean-Konzepten. Jemand hat ihm vorgeschlagen: „Wie wäre es, wenn die Teams anders zusammenarbeiten? Wie wäre es, wenn wir den Software Teams helfen?". Und so haben sie fünf Teams gebildet und diesen grundlegend beigebracht, wie man sich als „focus on value"-Team verhält.

Das Training, in das investiert wurde, hat sie zu Scrum-Teams gemacht. Sie haben in Kommunikation untereinander investiert. Sie haben gelernt, nicht mehr in Komponenten zu denken sondern immer an dem zu arbeiten, was der nächste wichtige Beitrag im Projekt war. Wir haben diese Teams aus der Taufe gehoben, wir haben ihnen ein Gefühl gegeben, ein gutes Team zu sein und sie wollten dann auch gute und effektive Teams sein. Am Ende haben sie nicht nur die Zeit eingeholt, die sie im Rückstand waren, sondern haben vorzeitig abgeliefert. Letztendlich war es sogar einfach, das ganze Projekt auszurollen.

Daraus entstand der Wunsch der Mitarbeiter, die gesamt IT so aufzustellen. Daraufhin haben sie die ganze IT-Abteilung umgestellt und dort fünfzehn „focus on value"-Teams eingerichtet. Nachdem etwa fünf oder sechs Jahre vergangen waren habe ich mit Ihnen gesprochen und es ging darum, dass sie Teams in die Zone "deliver value" bringen wollten. Aber alleine schon der Schritt hin zu „focus on value" war für dieses Unternehmen unglaublich wertvoll und sie waren damit eine ganze Zeit lang sehr zufrieden. Sie haben mit der IT-Abteilung hauptsächlich interne Dienstleistungen für HR, den Kundendienst und die Auslieferung angeboten. Sie hatten Teams, um fast jeden internen Prozess zu unterstützen. Erst als sie die Möglichkeiten erkannten, die als nächstes daraus folgen können (z. B. Continuous Delivery), wollten Sie den nächsten Schritt gehen.

Das ist eine spannende Geschichte, welche Wirkung alleine „focus on value" erzielen kann.

Absolut richtig, sie waren ja schon glücklich damit, dass sie nun Teams hatten, die das Business im Fokus hatten. Teams, die sich daran ausrichteten, was das Business als nächstes von ihnen braucht. Und das passt zum Denken in Projekten.

Viele Personen, mit denen ich spreche, zielen auf die Zone „optimizing" oder „strengthening".

Wenn man auf „optimizing" abzielt, dann verlässt man die Projektperspektive und es geht wirklich um ▶

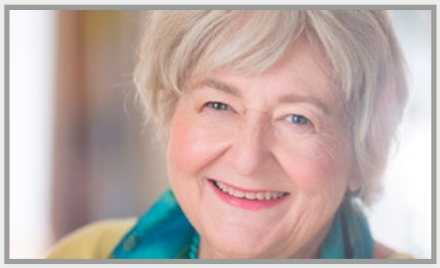
Produkt-Teams. Deswegen rate ich dazu, in der Zone „focus on value“ bis „deliver value“ zu bleiben, wenn man über IT-Projekte nachdenkt. Und es ist ein Problem, dass viele gleich auf „optimizing“ und „strengthening“ zielen. Viele Beratungshäuser wollen „optimizing“ verkaufen, denn sie denken, dass Agilität das bedeutet. Aber für Firmen, die in einer Projektorientierung arbeiten, ist es unwahrscheinlich, dass sie so eine Form der Agilität brauchen. D. h. solche Beratungshäuser zu beauftragen und diese Investition zu tätigen ist tatsächlich eine unnötige Investition. Das AFM bietet also noch eine weitere Perspektive, nämlich darüber nachzudenken wie man sein Projekt erfolgreich macht.

Das heißt Du würdest hier davon sprechen, dass übertrieben investiert wird?

Ich finde das spannend, denn Organisationsentwickler, Organisationsberater und selbst eine Reihe von herausragenden agilen Coaches und Consultants bekommen Tränen in den Augen, wenn sie an die Idee von autonomen Organisationseinheiten oder „total empowermen“ denken. Sie möchten Firmen gestalten, die genau das haben. Aber das ist nicht die passende Organisationsform für jeden. Und wenn man kein Konzept hätte, um über unterschiedliche Zonen herauszufinden, was man im jeweiligen Kontext braucht, würde man wahrscheinlich immer nach dem Optimum von allem streben.

Alle möchten so sein wie Ricardo Semler oder Richard Sheridan. Und ich glaube, man kann tatsächlich angenehme Arbeitsplätze gestalten, ohne gleich auf optimizing oder strengthening abzuzielen.

DIANA LARSEN



Diana Larsen berät Führungskräfte und ihre Teams, um Arbeitsumgebungen zu gestalten, in denen Menschen sich entfalten können und wirtschaftlich erfolgreich sind. Sie ist eine internationale Kapazität im Bereich agile Softwareentwicklung, Teamführung und Agile Transitionen. Diana ist Co-Autorin von „Agile Retrospectives: Making Good Teams Great“, „Liftoff: Start and Sustain Successful Agile Teams“ und „The Five Rules of Accelerated Learning“. Zusammen mit James Shore hat sie das Agile Fluency Model entwickelt.
Sie war Chair und Board Mitglied (2007–2013) des Agile Alliance Board of Directors. Diana war im Board (2013-2016) des Organization Design Forum. Sie ist Associate beim Human Systems Dynamics Institute.

Vielen Dank für die spannenden Einsichten und dass Du uns die Zeit für das Interview geschenkt hast. Ich wünsche Dir und allen im Agile Fluency Project viel Erfolg!

[1] http://www.agilefluency.org/
[2] https://martinfowler.com/articles/agileFluency.html

it-agile

Agile Transition

http://www.it-agile.de/transition

„In Stufe 3 brauchen wir keine Helden mehr"

Interview mit David Anderson zum neuen Kanban Maturity Model

Seit 2018 gibt es das Beta-Release des Kanban Maturity Model. Henning Wolf hat dazu bei David Anderson nachgefragt: Wie ist das Modell entstanden? Was waren die letzten Änderungen? Für wen ist das Modell geeignet? Aus was genau besteht das Modell und wie sollte man es verwenden? Welche Herausforderungen bei der Verwendung ergeben sich?

Das Interview führte Henning Wolf

Lean Kanban Central Europe

Seien Sie dabei, wenn sich die internationale **Lean Kanban** Community in **Hamburg** trifft, um die Welt der Wissens-arbeit zu (r)evolutionieren.

PRESENTED BY it-agile

Mehr Infos unter:
www.lkce18.com

5. + 6. NOVEMBER 2018

KEYNOTE SPEAKER:

CHRISTOPHER AVERY

Begründer des Modells "The Responsibility Process", dem ersten anwendbaren Ansatz für Individuen, Teams und Organisationen, um wirkungsvoll Verantwortung zu übernehmen.

DAVID J. ANDERSON

Pionier der Kanban Methode und Enterprise Services Planning, einem System zum Management moderner Unternehmen in komplexen Umgebungen.

DAVID L. MARQUET

Autor des Bestsellers “Turn the Ship Around! Einer wahren Geschichte”, in der Mitläufer zu Führern wurden. Das Fortune Magazine ernannte es zum #1 Management Buch des Jahres.

Dieses Interview ist zuerst erschienen in:

2013/1

Es gibt nichts Besseres als vollständige Transparenz, um menschliche Kreativität zu töten.

Florian Eisenberg unterhält sich mit Dave Snowden über das Cynefin-Framework, OpenSpace, Scrum und Kanban sowie überschwemmte Häuser.

it-agile shop

Der Online-Shop für agiles Lernen und Lehren.

STANDUP-BÄLLE

RETROSPEKTIVENBECHER

SCRUM-BIERDECKEL

PLANNING-POKER-KARTEN

AGILE REVIEW-AUSGABEN

POSTKARTENSERIE

Weitere Angebote finden Sie unter www.itagileshop.de

Dieses Interview ist zuerst erschienen in:

2015/2

Agile Softwareentwicklung aus Sicht eines Pioniers

In der Softwareentwicklung gibt es wenige Leute, die seit den Anfängen dabei sind. Einer von ihnen ist Gerald M. Weinberg, häufig kurz Jerry Weinberg genannt. Jerry hat uns verraten, warum agile Softwareentwicklung für ihn zunächst nur eine Modeerscheinung war und was er in mehr als 60 Jahren und nach über 40 Büchern, die er zu verschiedenen Software-Themen geschrieben hat, darüber denkt.

Das Gespräch mit Jerry Weinberg führte Markus Gärtner.

XP 2018 DAYS GERMANY HAMBURG

All hands on deck!

XP Days Germany

Die Mitmachkonferenz für eXtreme ProgrammiererInnen

7. - 9. November 2018
in der Handwerkskammer Hamburg

**Jetzt noch mehr Abwechslung im Programm:
Workshops, Open Space, Hands-on Sessions,
Lean Coffee und Community Day.**

Keynote: Diana Larsen

xpdays.de

Veranstalter:

andrena OBJECTS
Experts in agile software engineering

it-agile

#noestimates – Interview mit Woody Zuill und Arlo Belshee

Auf Twitter wird seit einigen Jahren unter dem Hashtag #noestimates diskutiert, welche Alternativen zu Aufwandsschätzungen existieren und welche Entscheidungen ohne Aufwandsschätzungen im Business-Kontext gefällt werden können. Wir haben dazu den Urheber des #noestimates-Hashtags Woody Zuill zusammen mit Arlo Belshee interviewt, um mehr über ihre bisherigen Erkenntnisse und die Motivation hinter der Bewegung zu erfahren. Das Gespräch mit Woody Zuill und Arlo Belshee führte Markus Gärtner.

Erfolgslieferanten

it-agile

Sie müssen sich selbst korrumpieren

Lars Vollmer spricht über Digitalisierung, Business-Theater und warum große Tanker ruhig träge bleiben dürfen. Das Gespräch mit Lars Vollmer führte Ilja Preuß

Scrum Alliance®
D-A-CH CHAPTER

CHAPTER SCRUM GATHERING 2018

AGILE UNTERNEHMEN

7. November 2018
in Hamburg

„AGILE UNTERNEHMEN“

- Wie funktioniert „Agile“ auf Unternehmensebene?
- Welche Herausforderungen haben andere Unternehmen gemeistert?
- Welche Ideen könnten Andere für meine Herausforderungen haben?
- Wo können Andere von meinen Ideen lernen?

Alle an Scrum und Agile Interessierten sind herzlich zum Austausch eingeladen.

https://scrumdach.org/chapterscrumgathering2018hh/

Unterstützt von: it-agile EMENDARE

Dieses Interview ist zuerst erschienen in:

2015/1

Entscheidungen radikal dezentralisieren

Viele Unternehmen spüren eine Zunahme an Komplexität in ihren Wertschöpfungsketten und immer mehr Erwartungen an flexible Reaktionen auf ihren Markt. Dafür sind aber heutige Organisationen oft nur unzureichend aufgestellt. Henning Wolf hat dazu mit Niels Pfläging gesprochen, der sich mit der Organisation von Komplexität beschäftigt, u.a. im BetaCodex Network: Was kommt da auf alle Unternehmen und Organisationen zu? Wie können sie dem begegnen? Welche Rolle spielen dabei Agilität und Lean-Konzepte?

Das Gespräch mit Niels Pfläging führte Henning Wolf.

it-agile

Immer noch nicht genug?

Dann abonnieren Sie doch den **Newsletter** von it-agile!

it-agile Newsletter Juni 2018

First Who, Then Why, LKCE 2018, E-Learning, Der Norden Agil, Agiler Tipp, Schiff des Monats

Guten Tag,
auf dem Bild oben siehst du den Stand des Ausbaus unseres neuen Büros von Ende Mai.
Da kann man sich nicht vorstellen, dass wir es zu Anfang Juli schaffen werden. Wird wohl
auch nicht ganz klappen, wir arbeiten aktuell an einer Überbrückungslösung.
Für die Schulungen im Juli haben wir vorsorglich Hotels gebucht. So kann es halt manchmal gehen
mit den festen Deadlines und genauen Plänen, aber in ein paar Wochen wird das vergessen sein.
Wie gehst du mit solchen vermeintlichen Katastrophen um?

In diesem Newsletter haben wir für dich die folgenden Themen:

- Video von David Andersons Keynote auf der LKCE 17: „First Who, Then Why“
- Konferenz Lean Kanban Central Europe am 5./6. November 2018 in Hamburg
- E-Learning: Einführung in Agilität
- Der Norden Agil am 21. Juni: Kollegiale Fallberatung
- Agiler Tipp: Frühzeitig mehr ist mehr
- Aktuelle Schulungstermine
- Schiff des Monats: WOLF

Ich wünsche dir viel Spaß beim Lesen!

Viele Grüße,
Henning

informativ

aktuell

auf den Punkt

Schiff des Monats

Einfach anmelden auf: www.it-agile.de

Dieses Interview ist zuerst erschienen in:

2017/S

„Effektive Führungskräfte richten sich nach den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter."

An einem trüben Tag im Mai spricht Arne Roock mit Stephen Bungay über die Executive's Trinity, was gute Führungskräfte auszeichnet sowie die Balance zwischen Alignment und Autonomie. Von Arne Roock

it-agile

Anpacken. Begeistern.

Certified Agile Leadership

Aus dem Inhalt:

- Agile Leadership: Welche Interventionen stehen agilen Führungskräften zur Verfügung?
- Agile Organisation: Welche Organisations-formen sind für agile Entwicklung geeignet?
- Agiler Change: Mit welchen Mitteln kann eine Organisation agiler werden?

Mehr Infos und Termine unter www.it-agile.de/cal

info@it-agile.de www.it-agile.de

Auf eine Kanne Kaffee mit...
... diversen it-agile-Kollegen

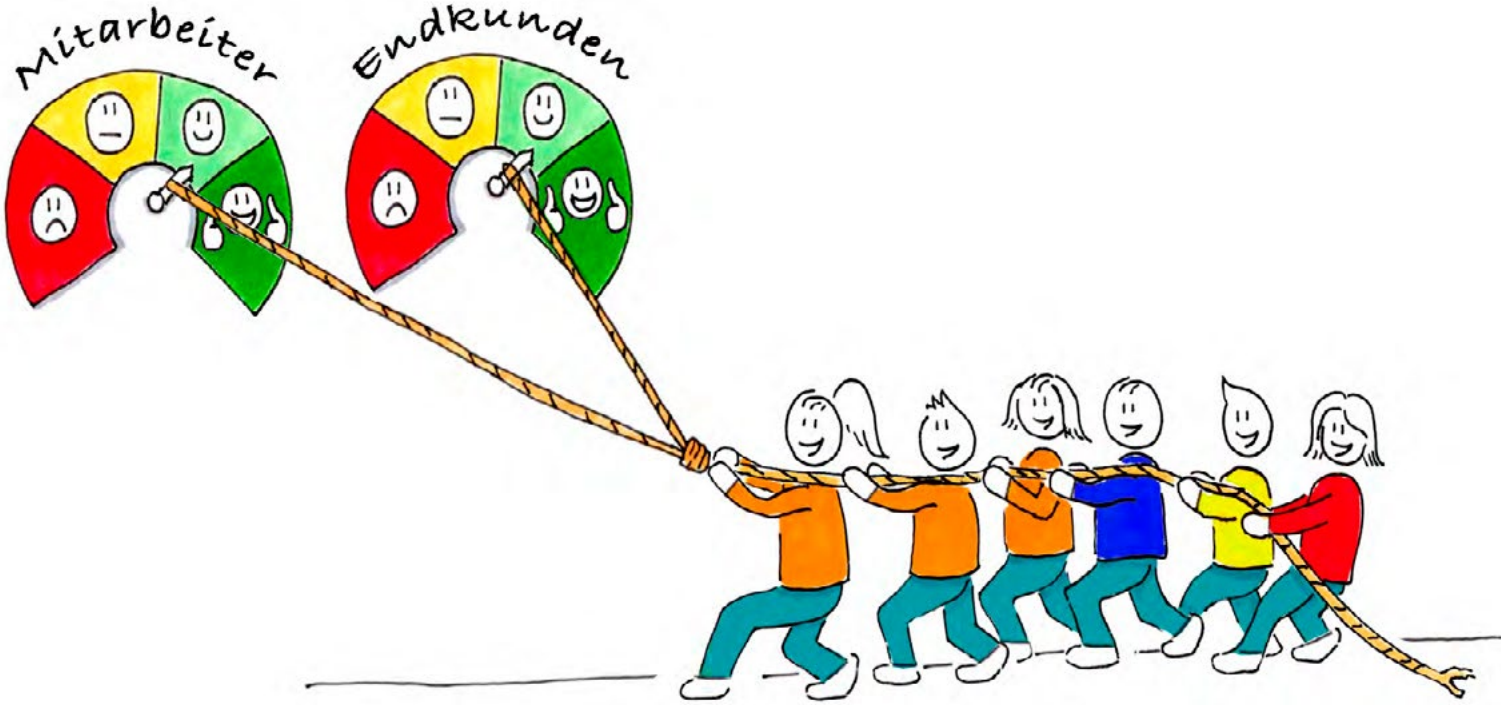
In dieser Reihe werden it-agile-Kollegen befragt. In der letzten Ausgabe lieferte Henning Wolf die Antworten. Für diese Sonderausgabe wurde in die Breite gegangen: Bei einer internen Veranstaltung wurden kurzerhand verschiedene Kollegen an der Kaffeekanne abgefangen und mit Fragen konfrontiert. Die Fragen stellte Nadine Wolf.

Für die Sonderausgabe 2018 möchte ich mir etwas besonderes überlegen. „Frag nach!" ist der Titel des Heftes – das mache ich schon eine Weile an dieser Stelle, also was kann ich dieses Mal anders machen? Vielleicht versuche ich, möglichst viele verschiedene Antworten auf dieselben Fragen zu bekommen? Schließlich sind wir hier nicht alle einer Meinung. Ich nutze mal das Juni-Teamswarming (unser monatliches internes Treffen), lungere bei der Kaffeekanne in der Cafeteria herum und schaue, wen und welche Antworten ich so erwische.

it-agile

Anpacken. Begeistern.

Anpacken.
Begeistern.



info@it-agile.de www.it-agile.de

it-agile

Die agile review bequem im Abo!

ab 20 € pro Jahr (3 Ausgaben)

Hier Abo bestellen: www.agilereview.de