

Kanban im Schnelldurchlauf

Vienna Agile Requirements Circle, 19.04.2012

Dr. Klaus Leopold

web: www.LEANability.com

blog: www.klausleopold.com

mail: klaus.leopold@LEANability.com

twitter: @klausleopold

LEAN*ability*
consulting & training





Klaus Leopold #kanban Coach & Trainer



- Informatik Studium, Dr.
- Leitung von Software-Teams seit 2003
- Kanban Coach & Trainer by David J. Anderson
- Buch: “Kanban in der IT – Eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung schaffen”, Mai 2012, <http://www.kanbaninit.com>
- Englische Übersetzung: Herbst/Winter 2012
- Gründer der Limited WIP Society Austria: <http://bit.ly/leanagileaustria>
- Gründer der Swiss Limited WIP Society: <http://bit.ly/swisslws>
- Gründungsmitglied des Management-Netzwerks #stoos: <http://bit.ly/stoosnetwork>
- Blog zu Kanban > Change > Leadership: www.klausleopold.com



Prinzipien und Praktiken

WAS IST KANBAN?



KANBAN

Successful **Evolutionary Change**
for Your Technology Business



David J. Anderson

Foreword by Donald G. Reinertsen

Foreword by Donald G. Reinertsen

DAVID J. ANDERSON



David J. Anderson



Prinzipien

1. Starte mit dem was du jetzt machst
2. Verfolge inkrementelle, evolutionäre Veränderung
3. Respektiere initial Prozesse, Rollen, Verantwortlichkeiten und Job-Titel



Praktiken

1. Mach Arbeit sichtbar
2. Limitiere den WIP (= Work In Progress, parallele Arbeiten)
3. Manage Flow
4. Mach Prozess-Regeln explizit
5. Führe gemeinschaftliche Verbesserungen durch (basierend auf Modellen)

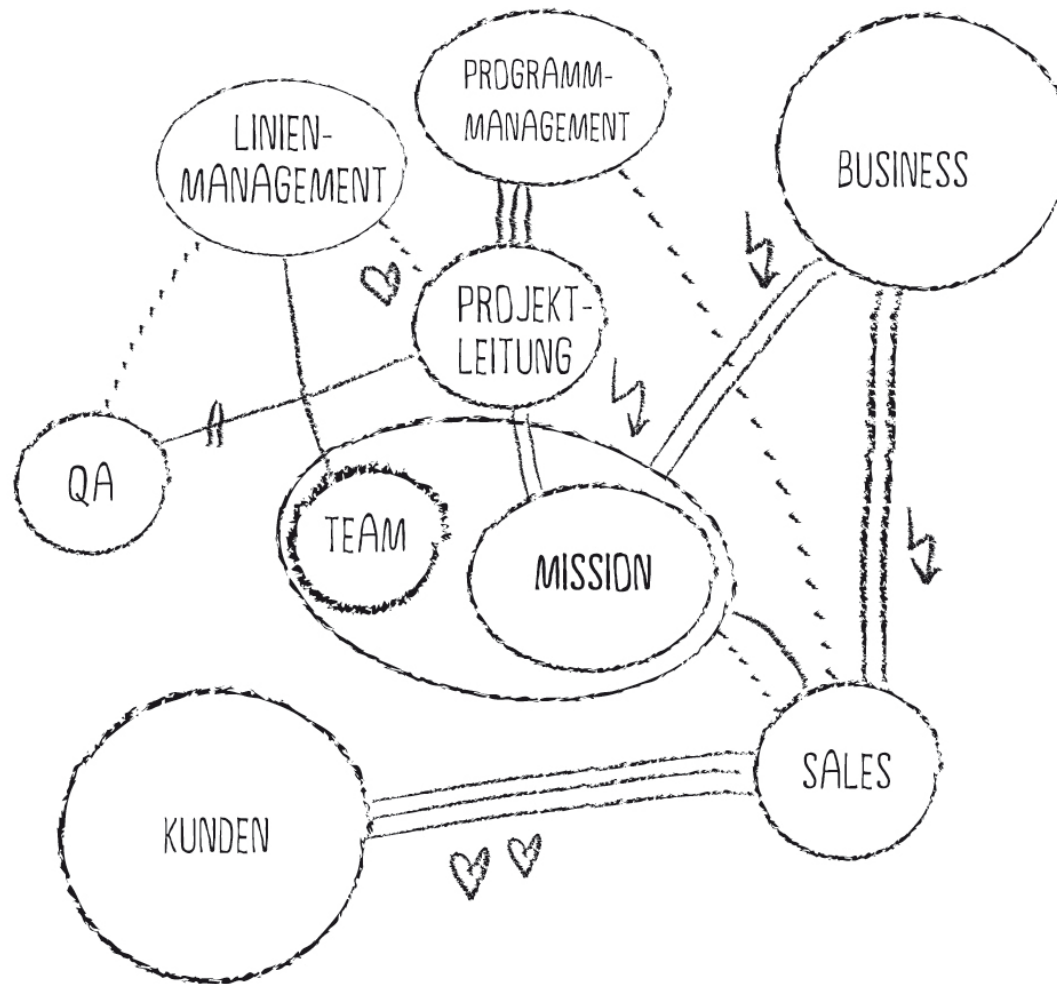


Was soll sich verbessern?

QUELLEN VON UNZUFRIEDENHEIT



Stakeholder Map

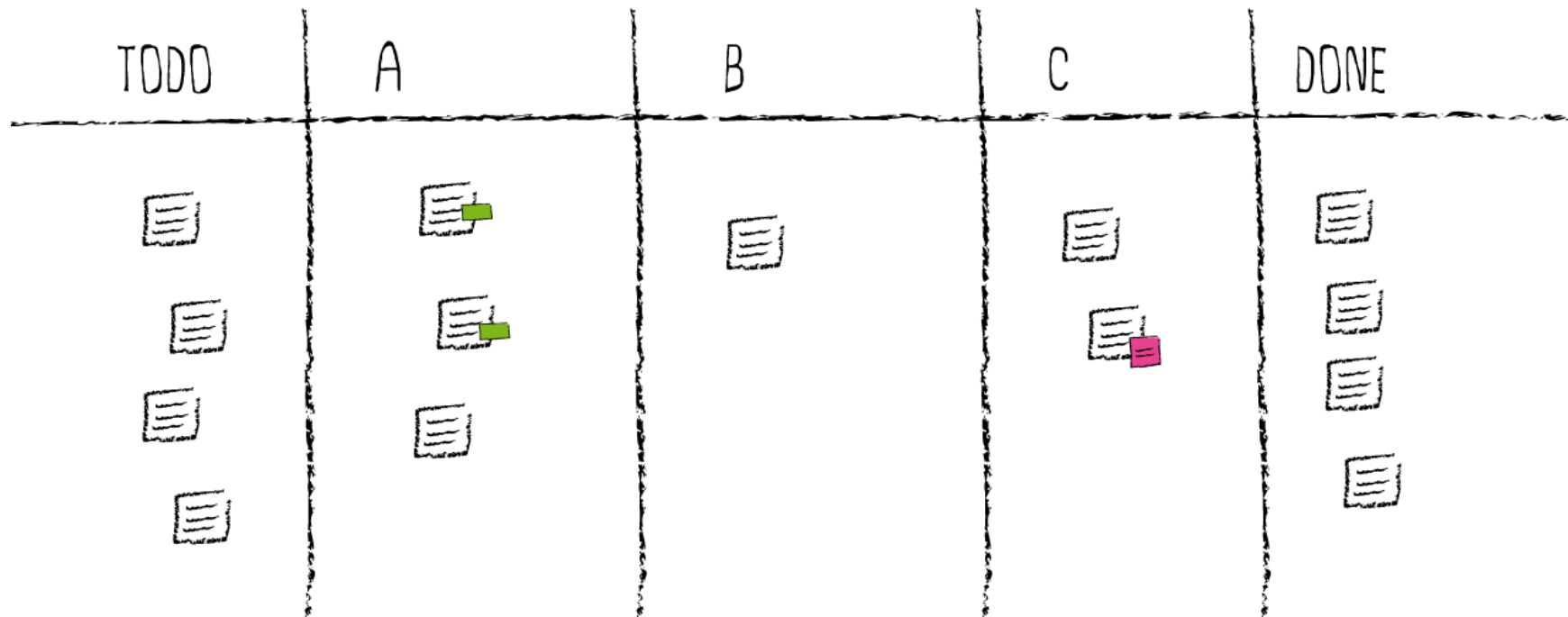


Nicht im Dunkeln tappen

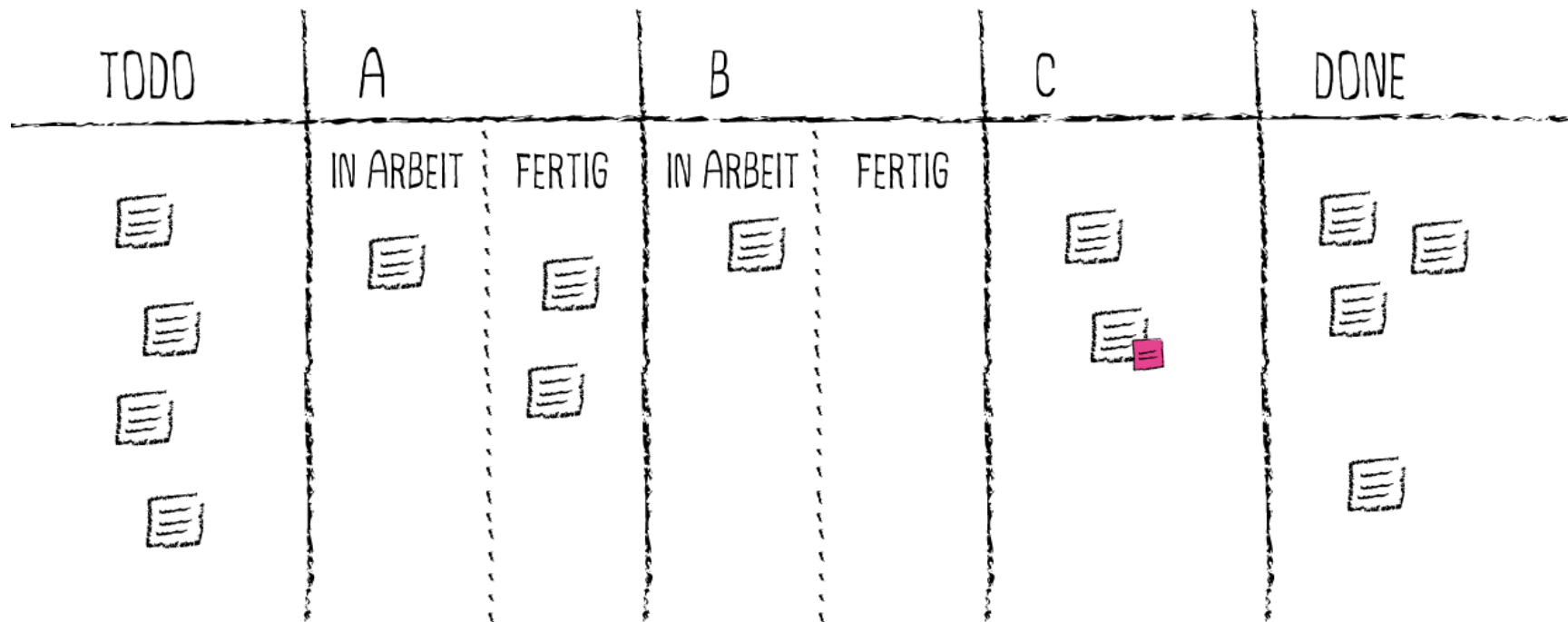
ARBEIT SICHTBAR MACHEN



Kanban Board



Kanban Board mit Done-Queues



Pull! Don't Push!

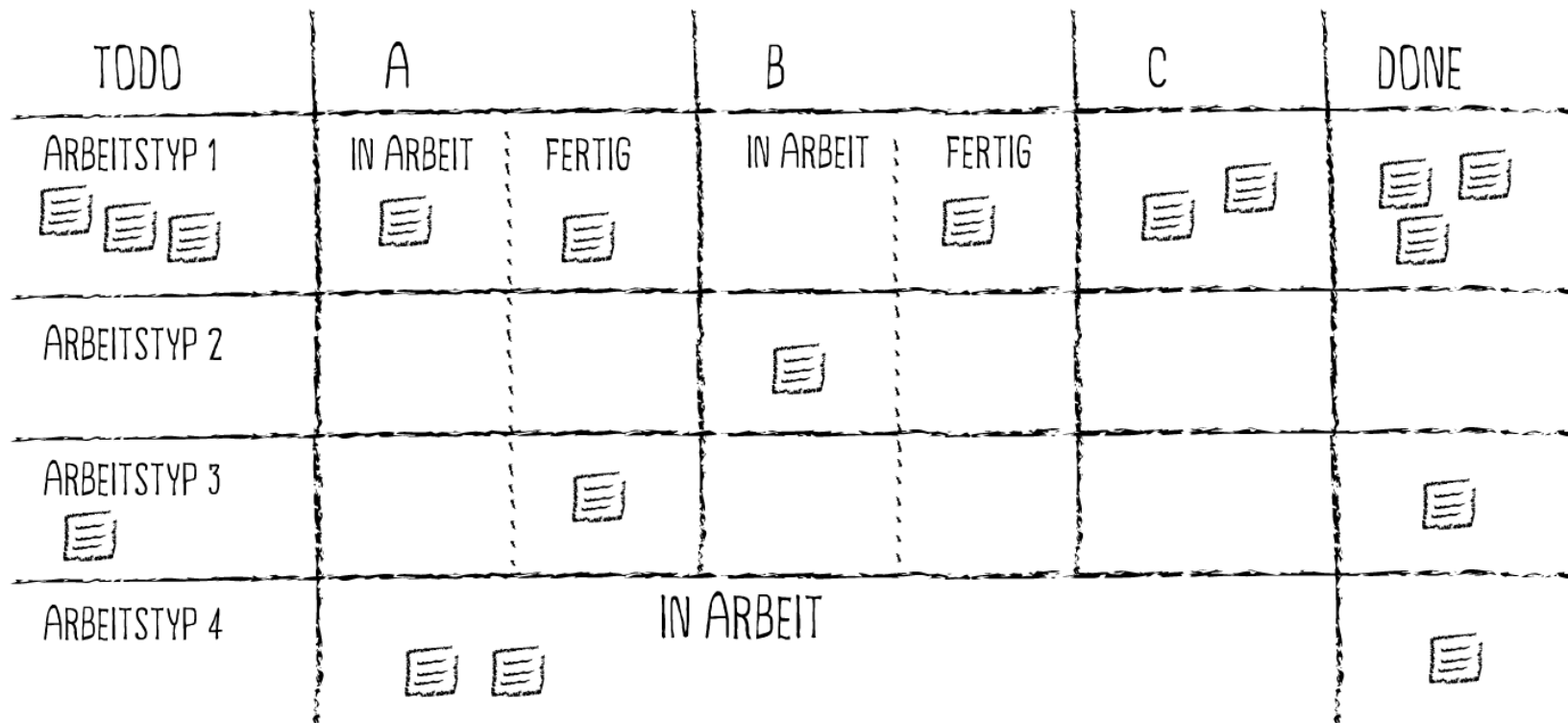
Ticket Design



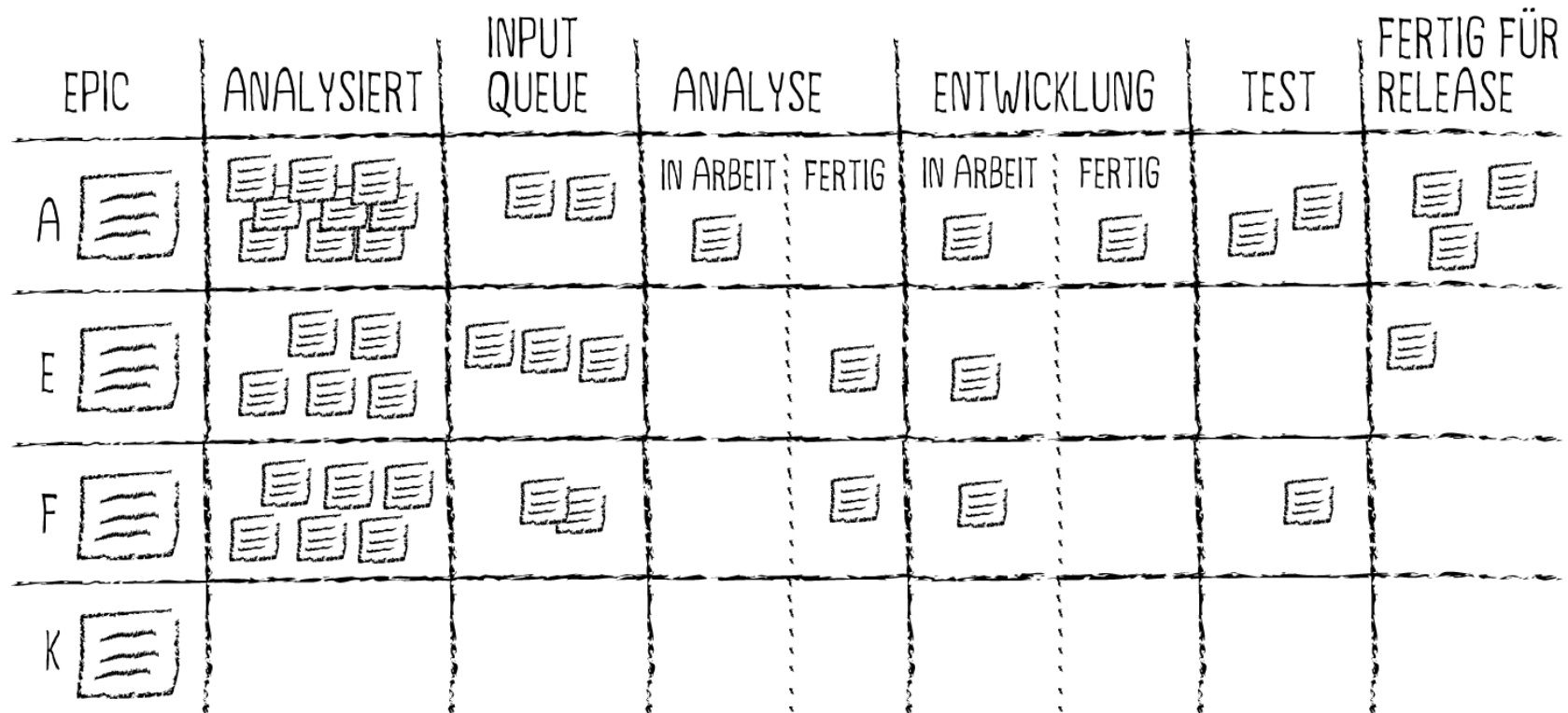
* Avatar gemacht mit www.sp-studio.de



Arbeitstypen und Swimlanes



Hierarchische Arbeitstypen

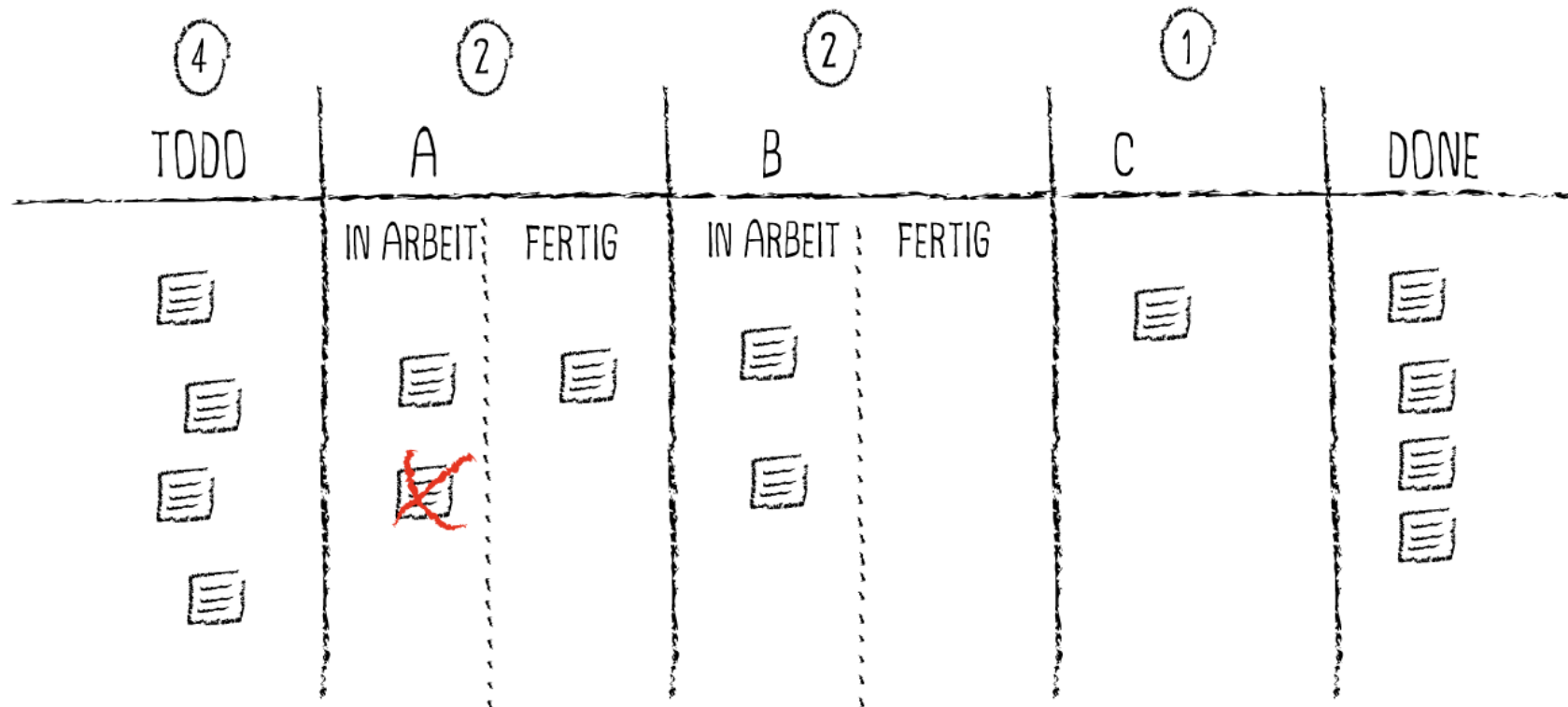


Stop starting, start finishing!

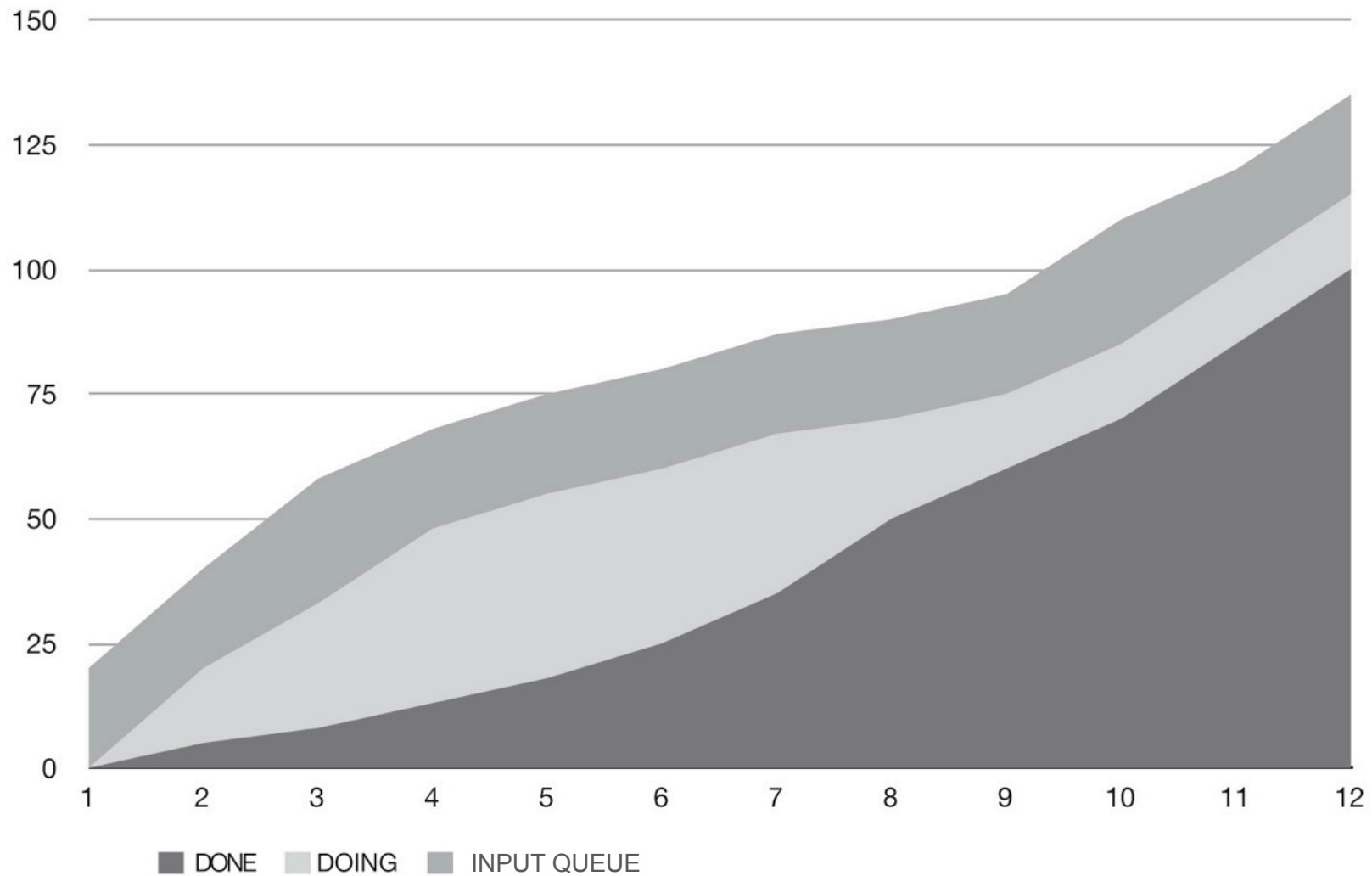
WIP-LIMITS



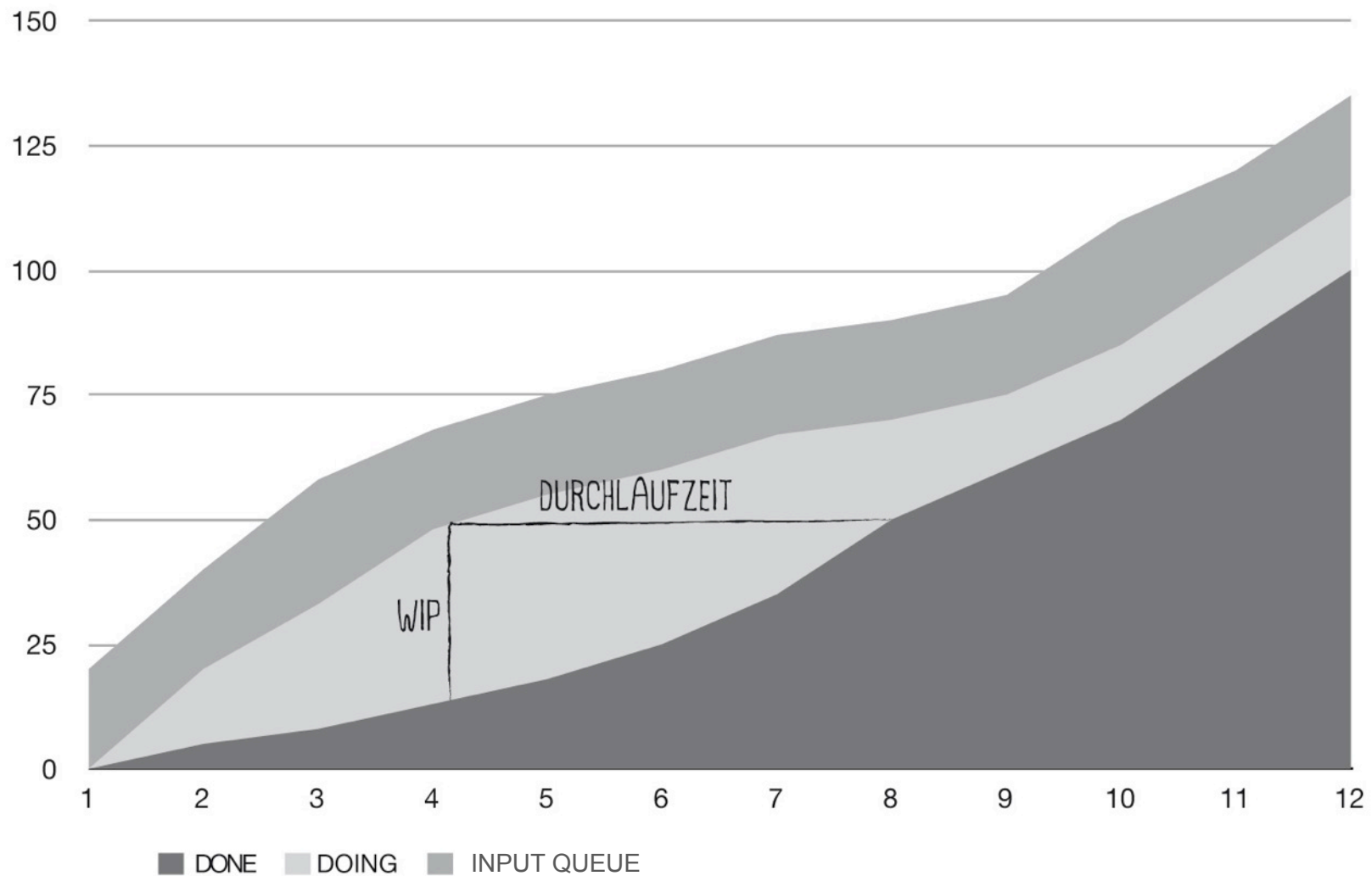
WIP-Limits am Board



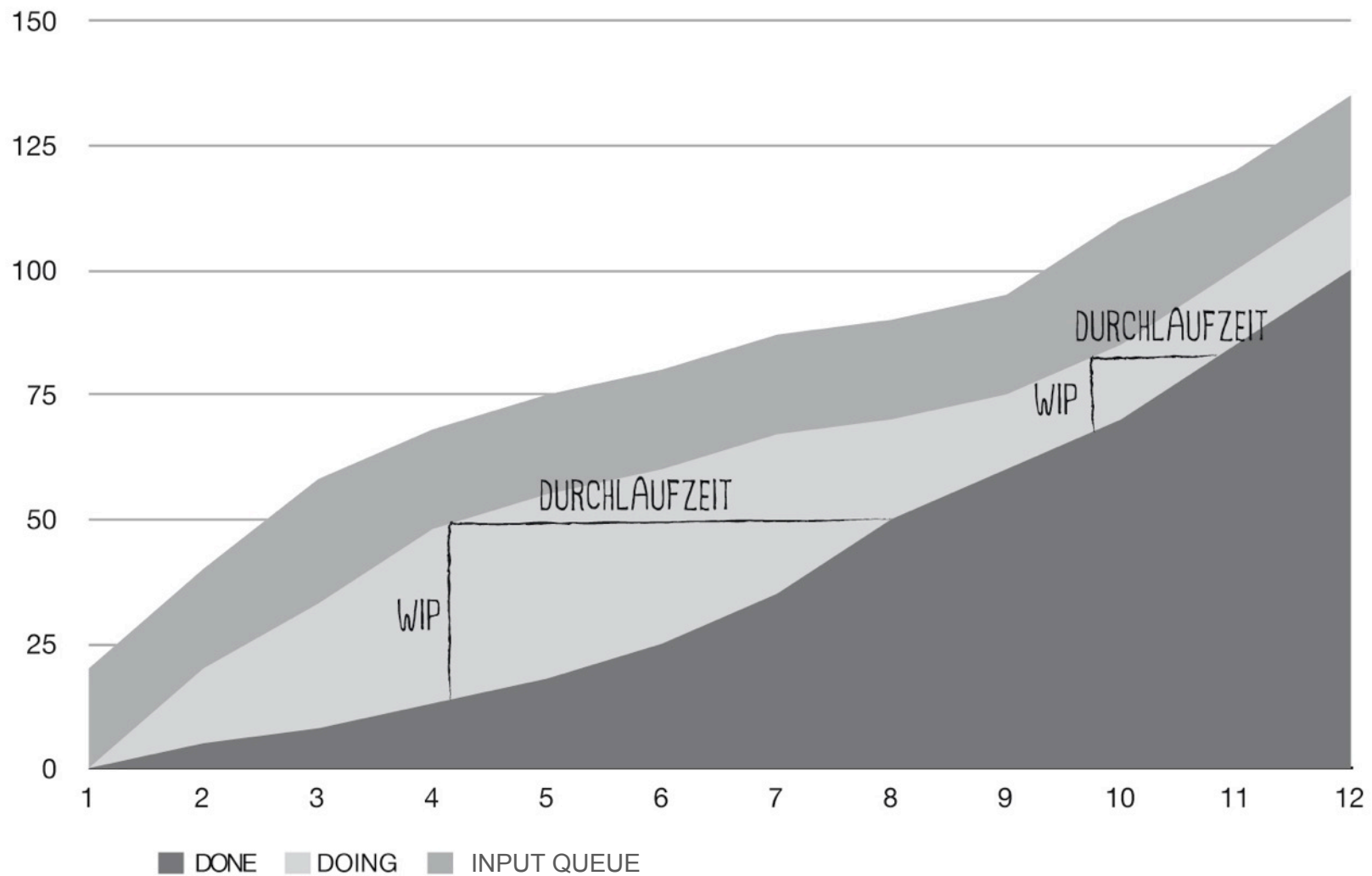
WIP und Durchlaufzeit



WIP und Durchlaufzeit



WIP und Durchlaufzeit



Little's Law

$$\overline{\text{Durchlaufzeit}} = \frac{\text{WIP}}{\text{Durchsatz}}$$

Durchlaufzeit = Zeit, die eine Arbeit im System ist

WIP = Anzahl der Arbeiten im System

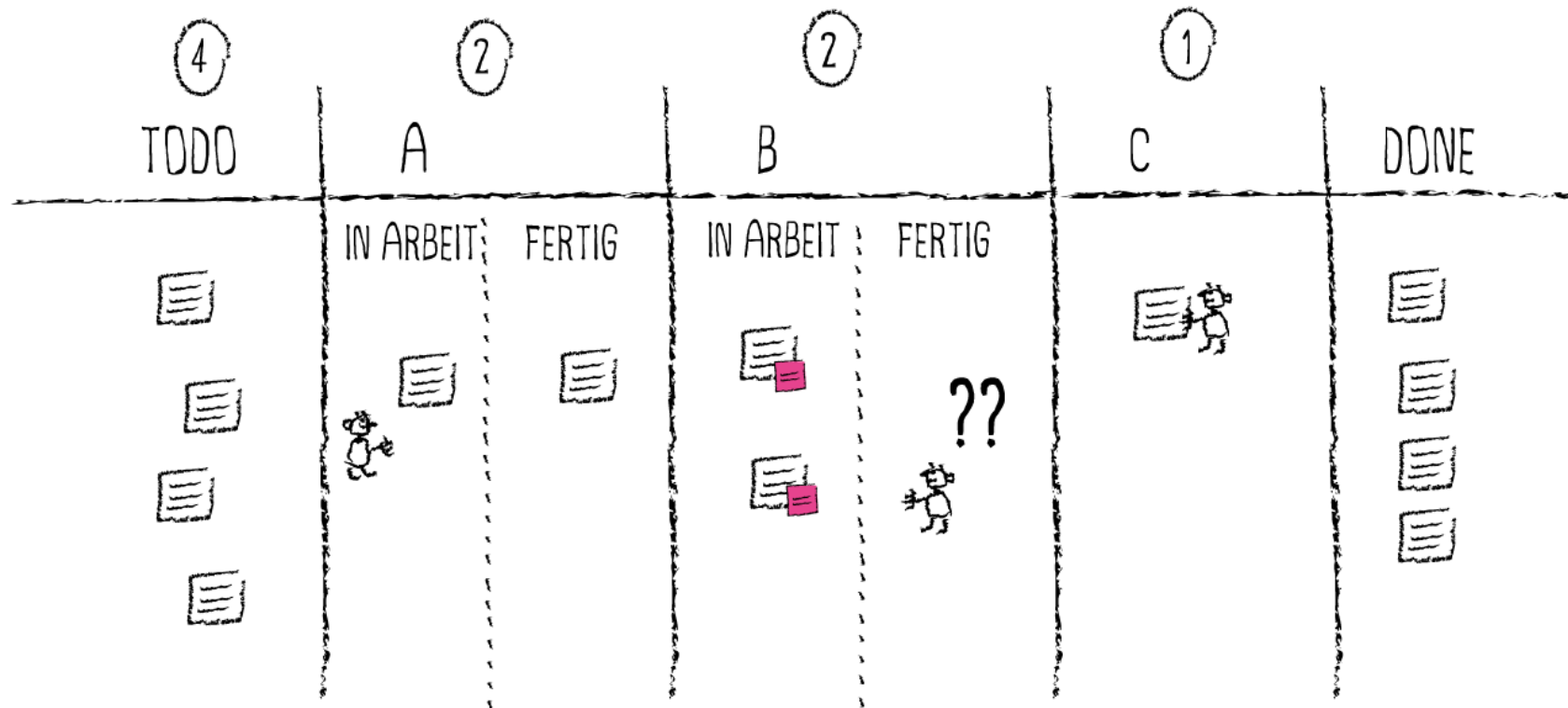
Durchsatz = Anzahl der abgeschlossenen Arbeiten
in einem Zeitintervall



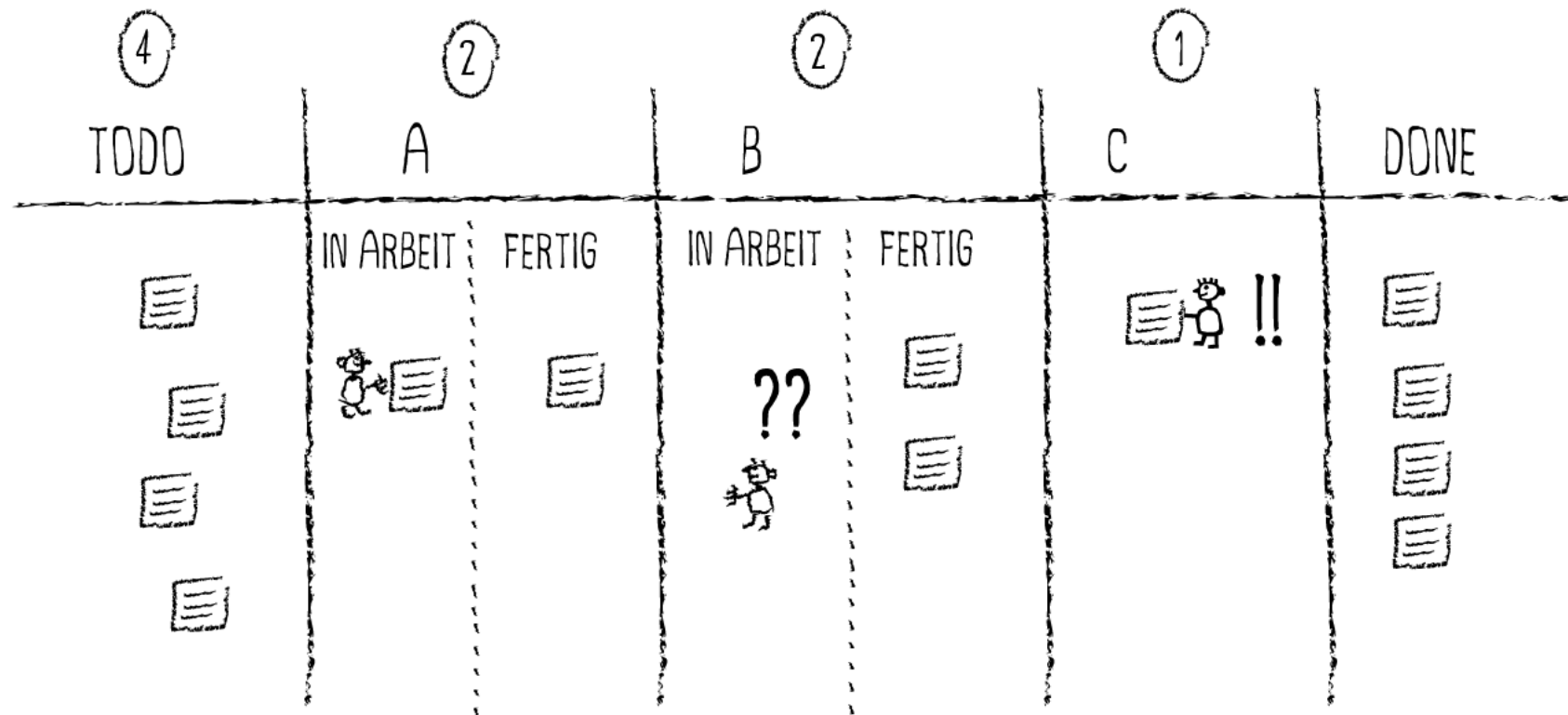
John D.C. Little



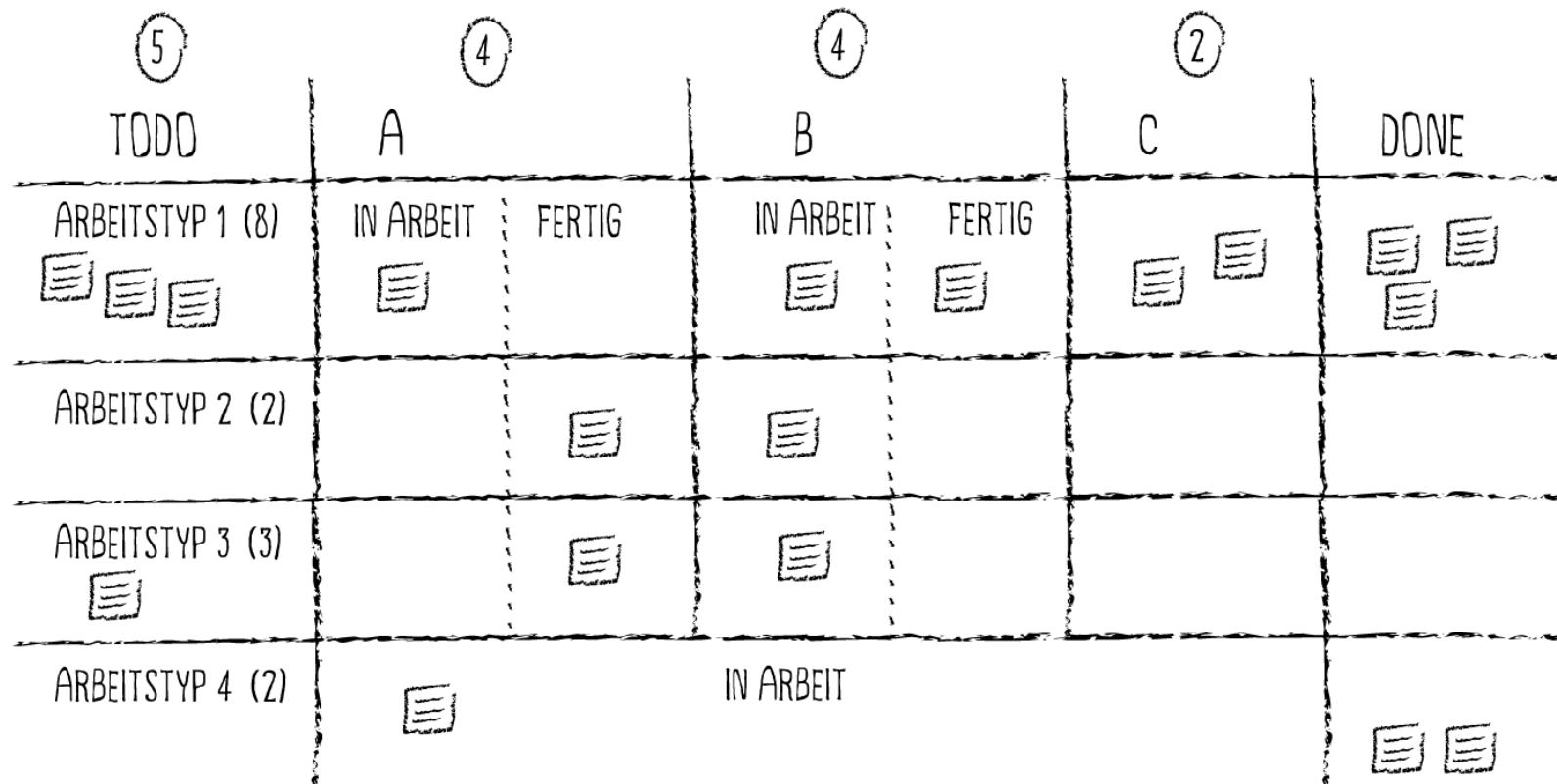
Probleme sichtbar machen



Engpässe sichtbar machen



WIP Limits für Arbeitstypen

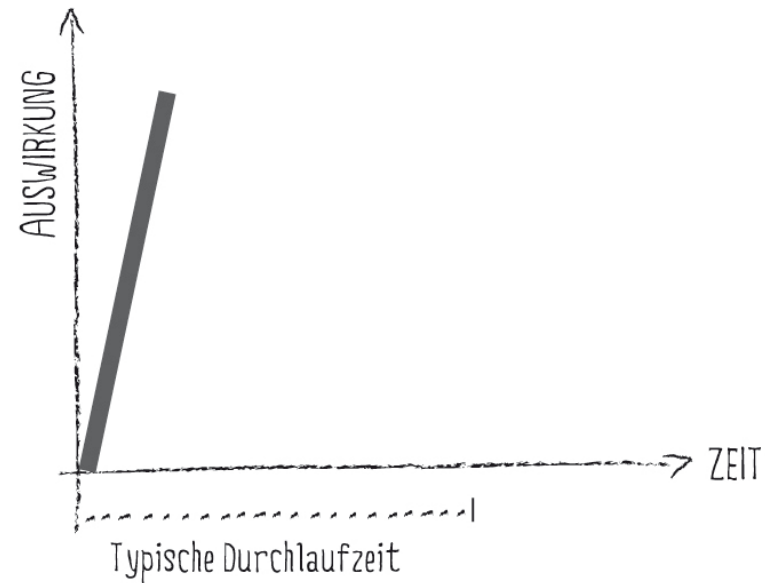
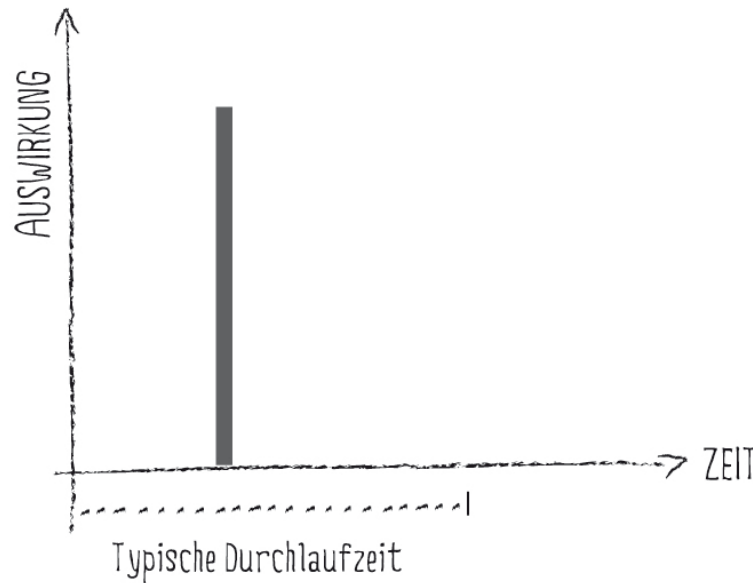


Manage Risk

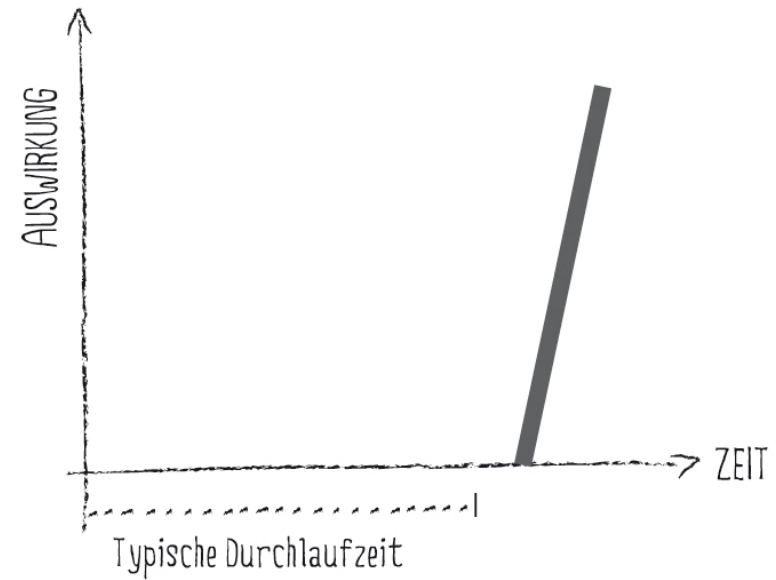
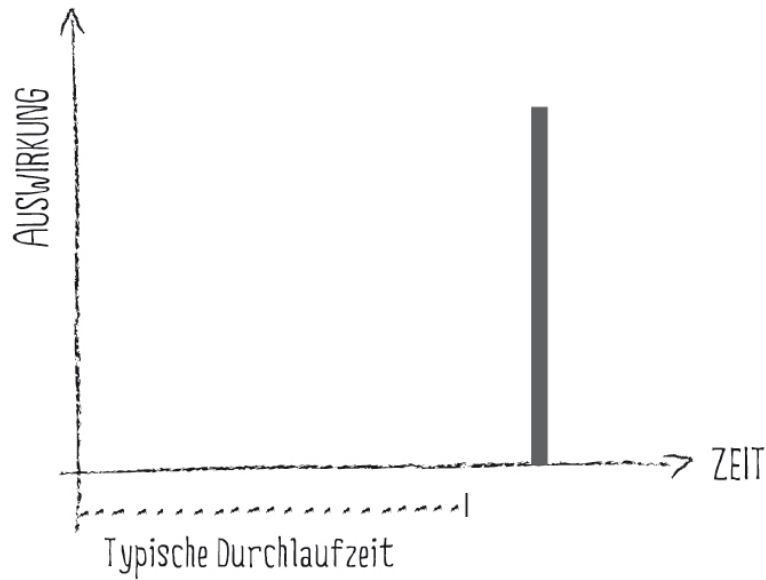
SERVICEKLASSEN



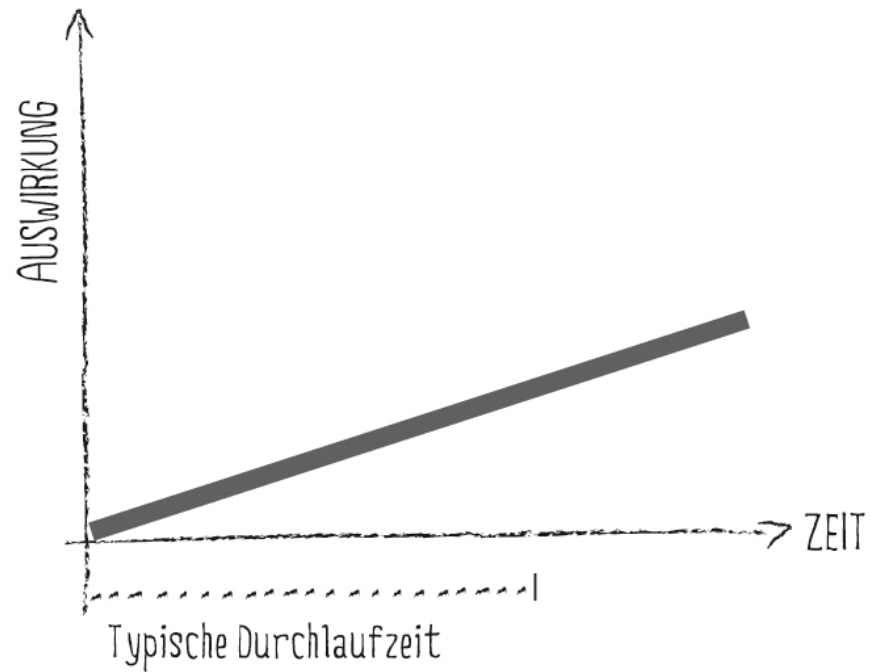
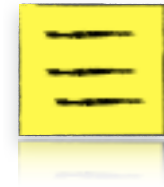
CoD: Express/Beschleunigt



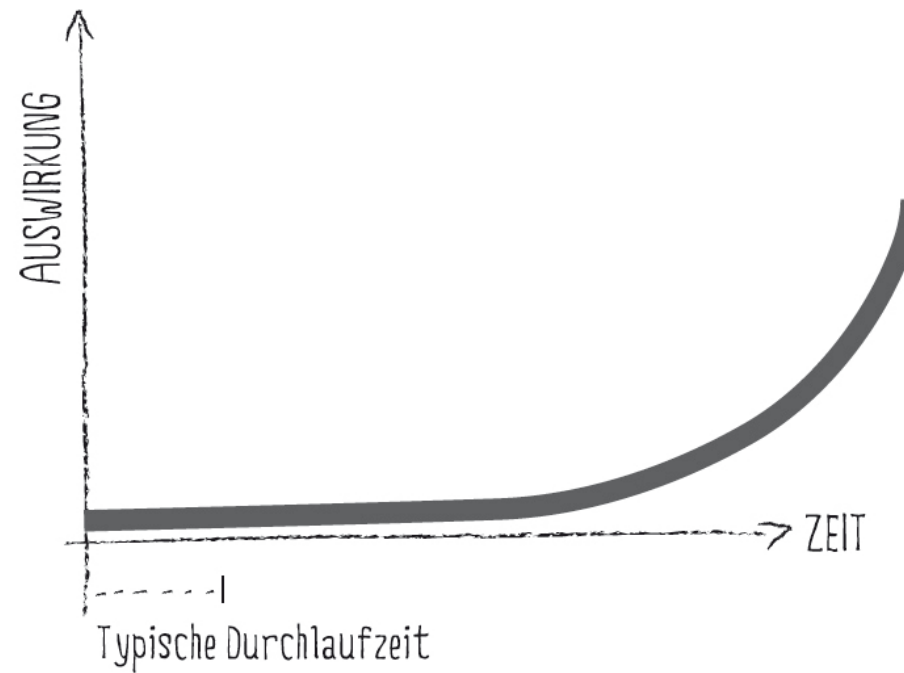
CoD: Fixtermin



CoD: Standard



CoD: Intangible



Ausblick: Market Role

- **Table Stakes**
 - Das, was man haben muss
 - Standardfunktionalität
- **Differentiators**
 - Neue Kunden locken
 - Profite
- **Spoilers**
 - Den Differentiator einen Mitbewerbers „verderben“
- **Cost Reducers**
 - Kosten reduzieren
 - Margen erhöhen

Must
Haves

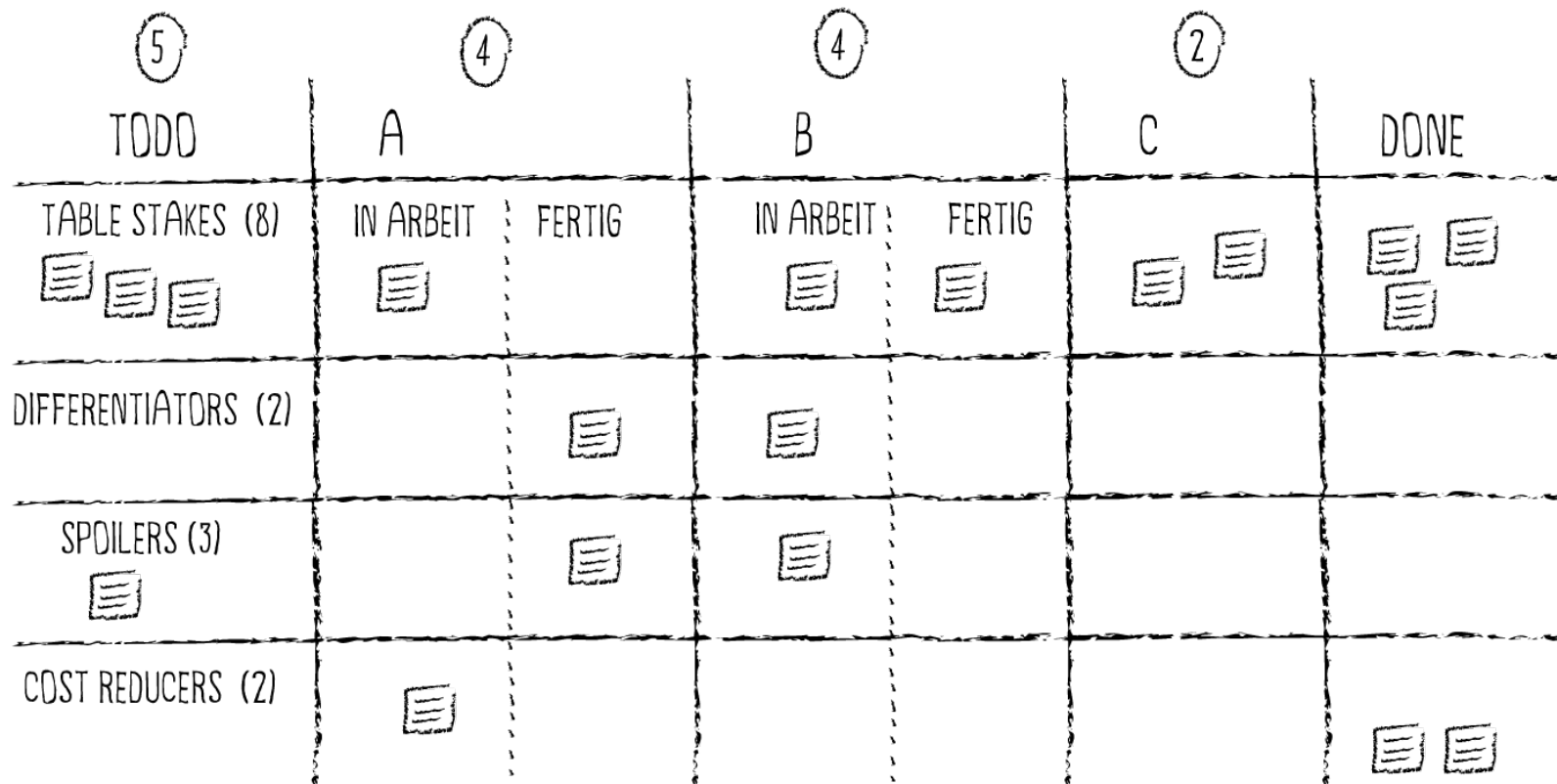
Win new
market
shares

Required
to stay in
Business

Design
Invest-
ment



Ausblick: Market Role

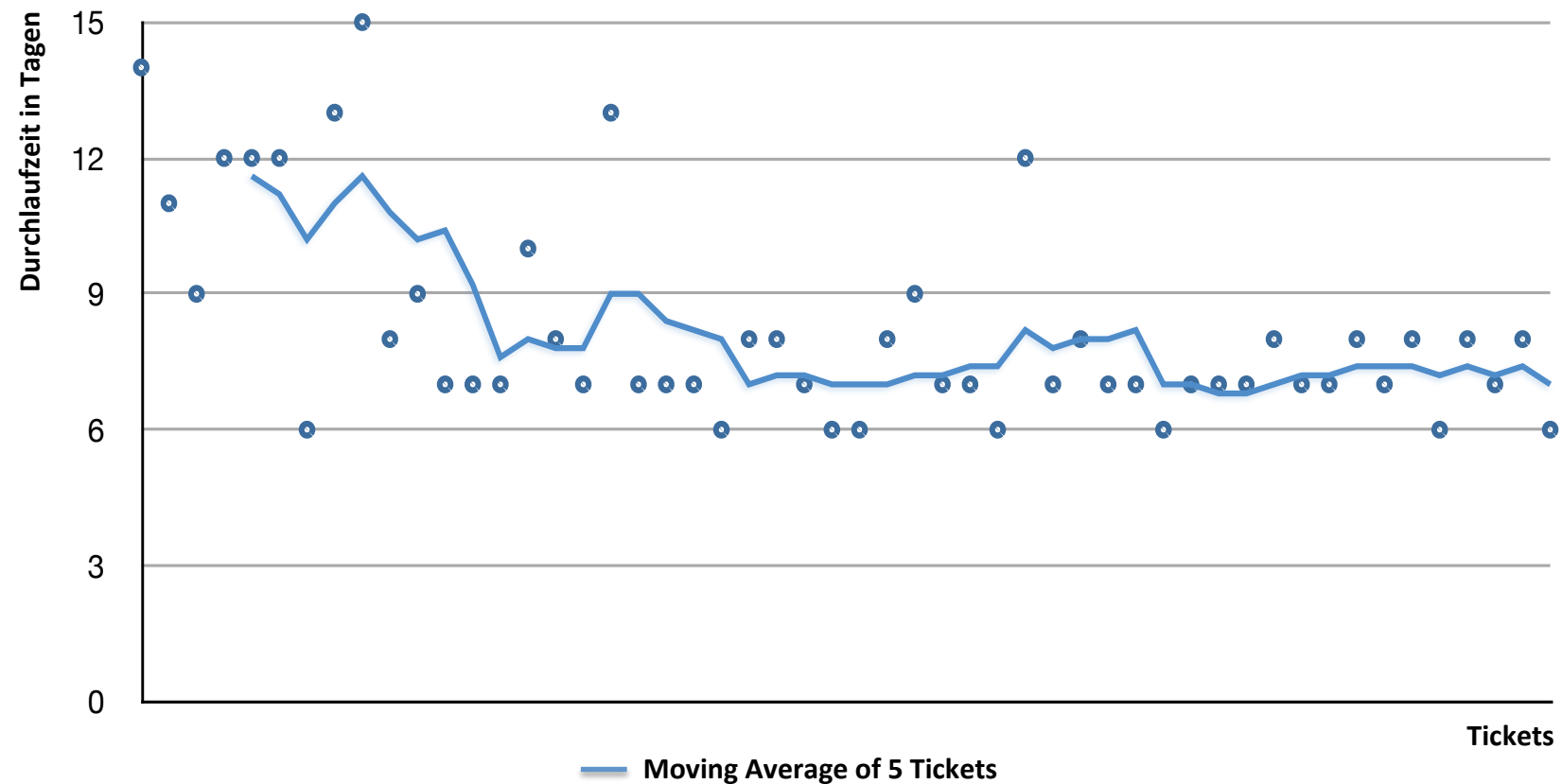


Service Level Agreements (SLA)

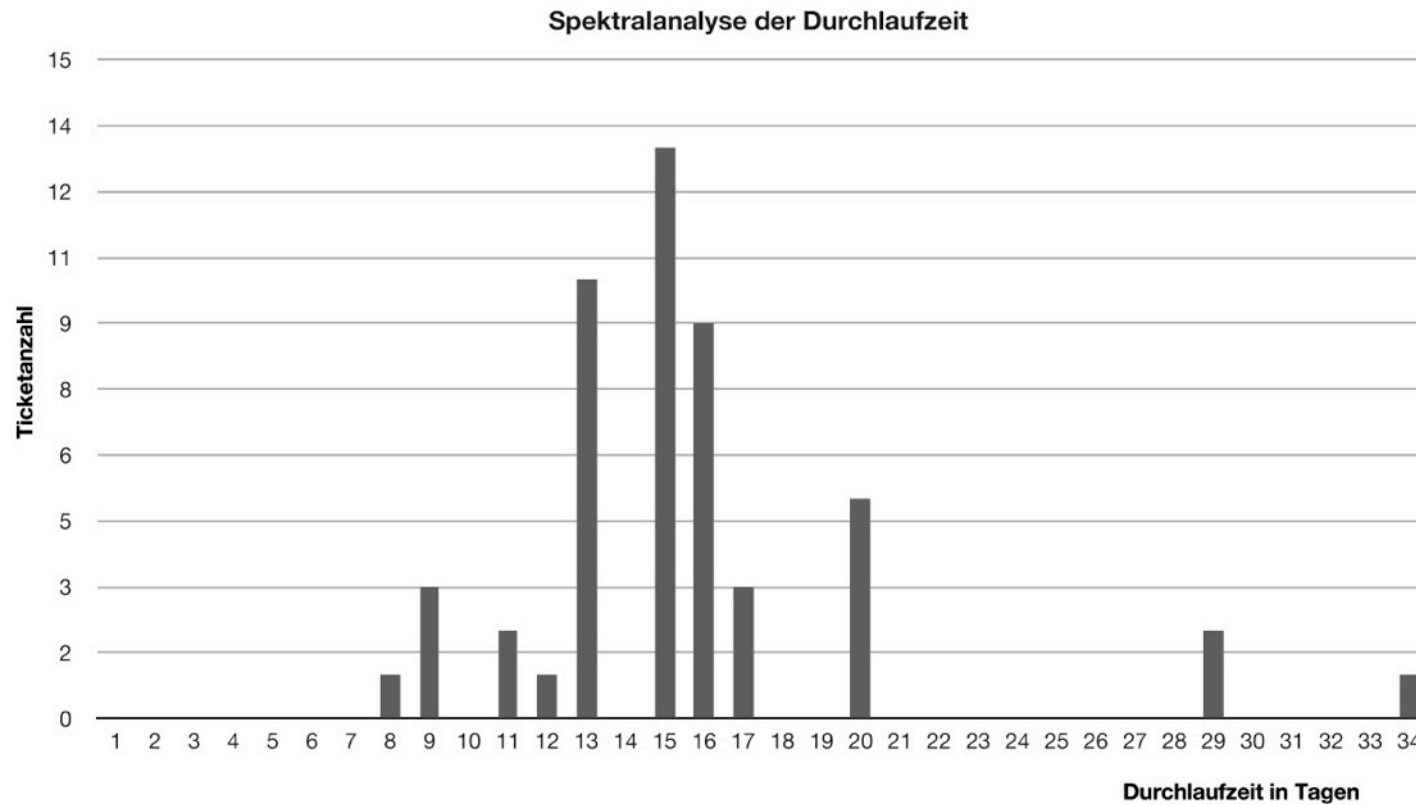
Vereinbarungen, die man halten kann



Messung der Durchlaufzeit



Spektralanalyse der Durchlaufzeit

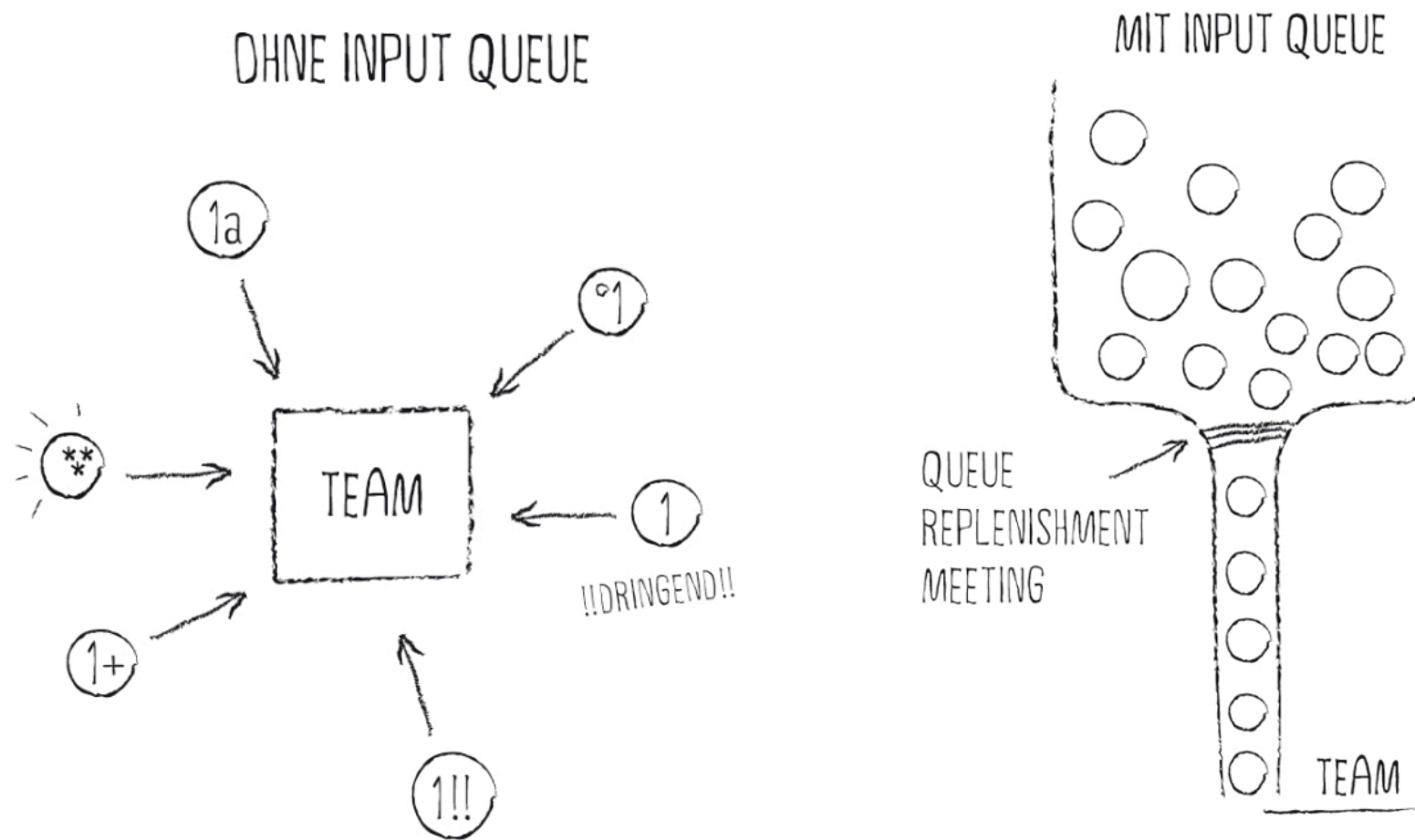


Der Motor

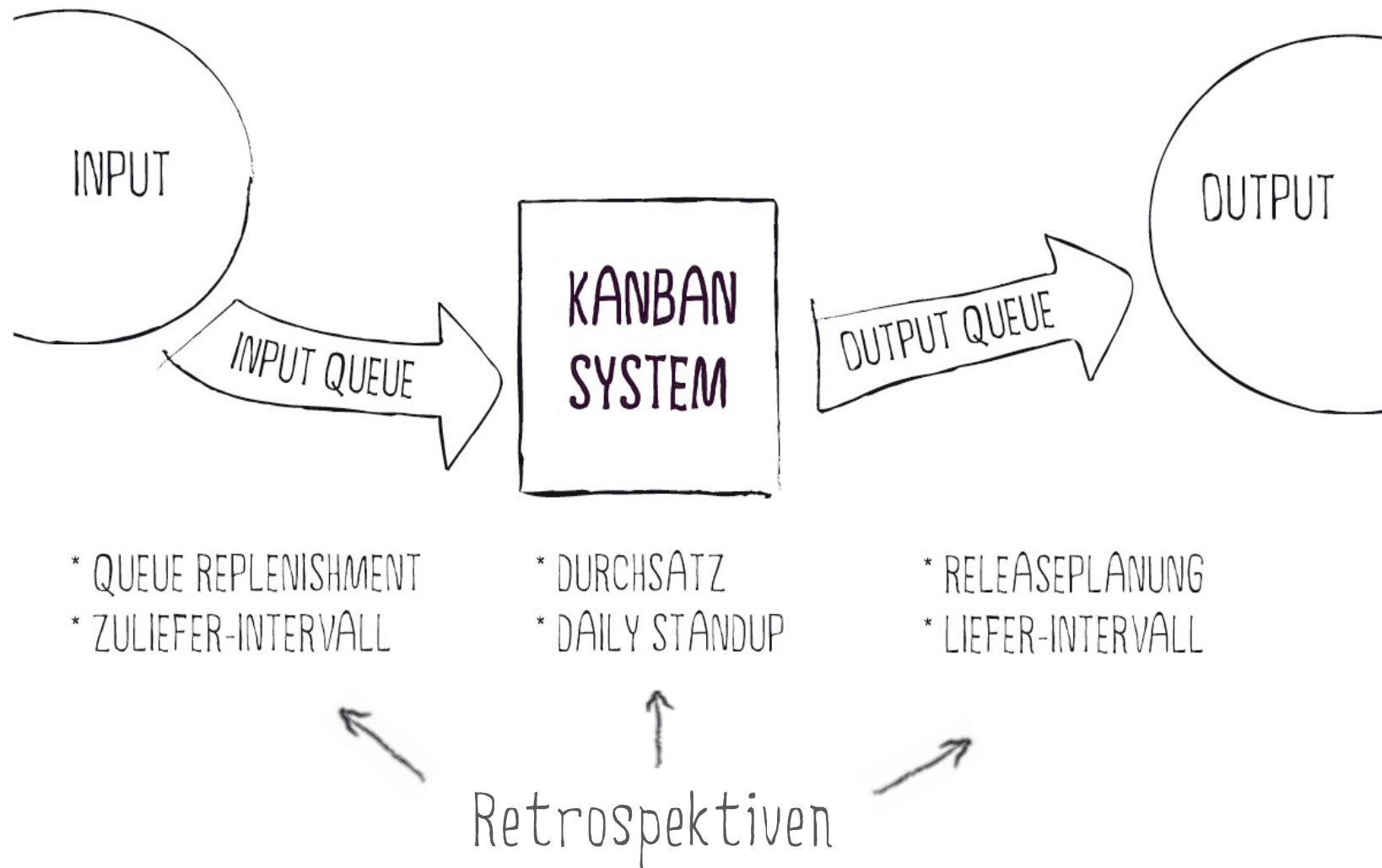
BETRIEB VON KANBAN



Queue Replenishment Meeting



Überblick



Here we go!

MIT KANBAN STARTEN



Wegweiser für eine Kaizen-Kultur

- **Kanban ist eine Veränderungsinitiative**
 - Es geht um systemische Verbesserungen
 - Es geht um verbesserte Zusammenarbeit und nicht um die Leistung von einzelnen
 - Qualität der Arbeit steigt aufgrund von verbesserten Strukturen und klaren Spielregeln
- **Kanban geht es um die Arbeitskultur**
 - Kritische Reflexion der eigenen Grundhaltungen
 - Bereitschaft zu einer konsequenten Arbeit an Veränderung



Wegweiser für eine Kaizen-Kultur

- **Kanban dreht sich um Menschen und nicht um Mechaniken.**
 - Menschen treiben nachhaltige Veränderungsarbeit voran
- **Kanban ist Teamsport.**
 - Sie brauchen die Unterstützung Ihres Managements, da Sie systemische Probleme sichtbar machen und auch lösen wollen.
 - Und Sie müssen Ihre Stakeholder im Boot haben, da Sie ohne deren aktive Kooperation nicht den gewünschten Mehrwert schaffen können.



So funktioniert die Einführung

