

Die Retrospektive

Wie wir unsere Zusammenarbeit im Team verbessern können

Sylke Jehna, Forum New Work (KWB), 15. Dezember 2022

sylke.jehna@gmx.de | Tel. +49 40 38011666

Die alten Formate, Prozesse und Strukturen von HR passen nicht mehr in die neue Arbeitswelt.

Neues Arbeiten braucht eine agilere Form der Personal- und Organisationsentwicklung.

Was kann HR von Agile lernen?

Neues Arbeiten braucht agile Personal- und Organisationsentwicklung

klassisch	agil weiterentwickelt
jährliches Mitarbeitergespräch / Jahresgespräch	agiles Mitarbeiter*innengespräch
Führungsfeedback	agile Teamdialoge
Lessons Learned am Ende eines Projekts	regelmäßige Retrospektive
einmaliger Teamworkshop	laufende Teamentwicklung
Zielvereinbarung	OKR

Retrospektive

- In Organisationen blicken wir in der Regel eher nach vorn als zurück. Vielleicht brauchen wir auch deshalb so lang, um aus unseren Fehlern und Erfolgen zu lernen?
- Rückschau in einer Gruppe von Menschen, die zusammen an einem Ziel gearbeitet haben (z.B. Projektteam)
- Zeit, nach getaner Arbeit nachzudenken, was gut lief, was weniger gut lief und was man das nächste Mal besser machen könnte
- Beispiel: Lessons Learned Workshop

Lernen im Nachhinein

Agile Retrospektive

- In einer Gruppe von Menschen, die zusammenarbeiten (Team)
- Ein Ritual innerhalb eines Sprints: z.B. 1,5 Stunden alle 4 Wochen, so dass Verbesserungen in die laufende Arbeit einfließen können
- Zeit, außerhalb der Routine nachzudenken, gemeinsam zu lernen und besser zusammenarbeiten
- Moderiert
- Drei Fragen:
 - Was hat gut geklappt?
 - Was hat nicht gut geklappt?
 - Was werden wir von nun an anders machen?

Lernen am realen Problem und im Prozess

Ablauf einer agilen Retrospektive

5 Phasen

1. Voraussetzungen schaffen

Ziele definieren; Leute „ankommen“ lassen: Warm up

2. Daten/Themen sammeln

Sich zusammen erinnern und einen gemeinsamen Pool an Infos aufbauen (jeder sieht die Welt ein bisschen anders)

3. Einsichten haben

Themen bearbeiten. Warum ist alles so gekommen, wie es kam? Gibt es Muster? Was ist das „Big picture“?

4. Aktionen beschließen

Mit welchen konkreten Schritten kann das Team Verbesserungen erzielen?

5. Abschließen

Wie geht es nun weiter? Wertschätzen; Klaren Schlusspunkt setzen; Was kann man an der Retrospektive selbst verbessern?

Neue Einsatzmöglichkeiten von Retrospektiven

Beispiel aus der Praxis: Zielgruppe Führungskräfte

- Ausgangslage:
 - Corona, Verunsicherung, Überlastung, Vereinzelung.
 - Führungskräfte nahmen Fortbildungen zu Remote Leadership/Virtueller Führung nicht oder wenig an
- Idee:
 - „Retrospektive Führung“ als Online-Dialogformat für Führungskräfte
 - Austausch, Reflexionsübungen, gegenseitige Beratung, begleitend
- Ergebnis:
 - Vertrauen, Verbundenheit, „Teamgefühl“, Entschleunigung, Lernen, mehr Sicherheit in der Teamführung

Guidelines für Retros

- teambasiert
- regelmäßig und kürzer statt einmalig und länger
- moderiert durch neutrale Person (nicht die Führungskraft)
- online und in Präsenz durchführbar
 - Raum mit Bewegungsfreiheit, Moderationsmaterial
 - Online Whiteboards

vertrauensvoller Dialog auf Augenhöhe

Mehr Spaß mit Retros

Über Zusammenarbeit reden muss nicht langweilig sein

THE BEATLES RETROSPECTIVE

2. Two sections for the retrospective: (1) Way did you like in this Sprint and (2) what was uneasy? what and who can help you the next time?. While answering these questions people can listen to the Beatles tracks, YouTube links are pasted above the questions
3. everyone votes for the top 3 stickies to discuss
4. based on the discussion, define up to three action points

Check-in: how do you feel today on a Paul McCartney scale?



Hey Jude...ready for the Retro?



"Here comes the Sun, doo-doo-doo-doo
Here comes the Sun and I say
It's all right"



what did you like in this Sprint? what was all right?

"Help me if you can, I'm feeling down
And I do appreciate you being 'round"



what was uneasy? what & who can help you the next time?

"Let it be, let it be
Whisper words of wisdom
Let it be"



what actions should we take next Sprint?

Retros für alle

Insbesondere für Konfliktscheue und Harmoniesüchtige

- Wer Angst vor Konflikten hat (das sind die meisten), sollte Prävention betreiben
- Regelmäßig alle 1-2 Monate im Team zusammenkommen und sich 1 Stunde Zeit nehmen, um auf die Zusammenarbeit zu gucken, ist ein guter Start
- Bei Konflikten im Team nicht zu lange warten, sondern aktiv werden und Teamentwicklung (Mediation) nutzen

Links

<https://www.smidig.de/category/kurze-retros/>

<https://www.funretrospectives.com/timeline-driven-by-feelings/>

<https://www.scatterspoke.com/retrospective-library/tree-retrospective>

<https://retromat.org/de>

<https://echometerapp.com/de/>

<https://miro.com/miroverse/retrospectives/>

<https://app.mural.co/template/844734d2-7ae3-42da-9237-67932b2b427a/11510da4-77be-480c-9778-415bef37e735>

Sylke Jehna

HR-Beratung | Veränderungsbegleitung | Moderation | Agile Coaching | Mediation

Personal- und Organisationsentwicklung. Innovativ. Lebendig. Agil.

Hamburg +49 40 38011666 | +49 172 4436141

sylke.jehna@gmx.de

www.smidig.de

Coach & Teamcoach im <https://www.hamburger-coachingprogramm.de/>