

# FaST Guide

*Version 3.0*

Juni 2024



**Eine bessere Welt  
durch bessere Arbeitsumgebungen schaffen**

Mitwirkende: Sebastian Keller, Christian Dähn, Quinton Ronald Quartel



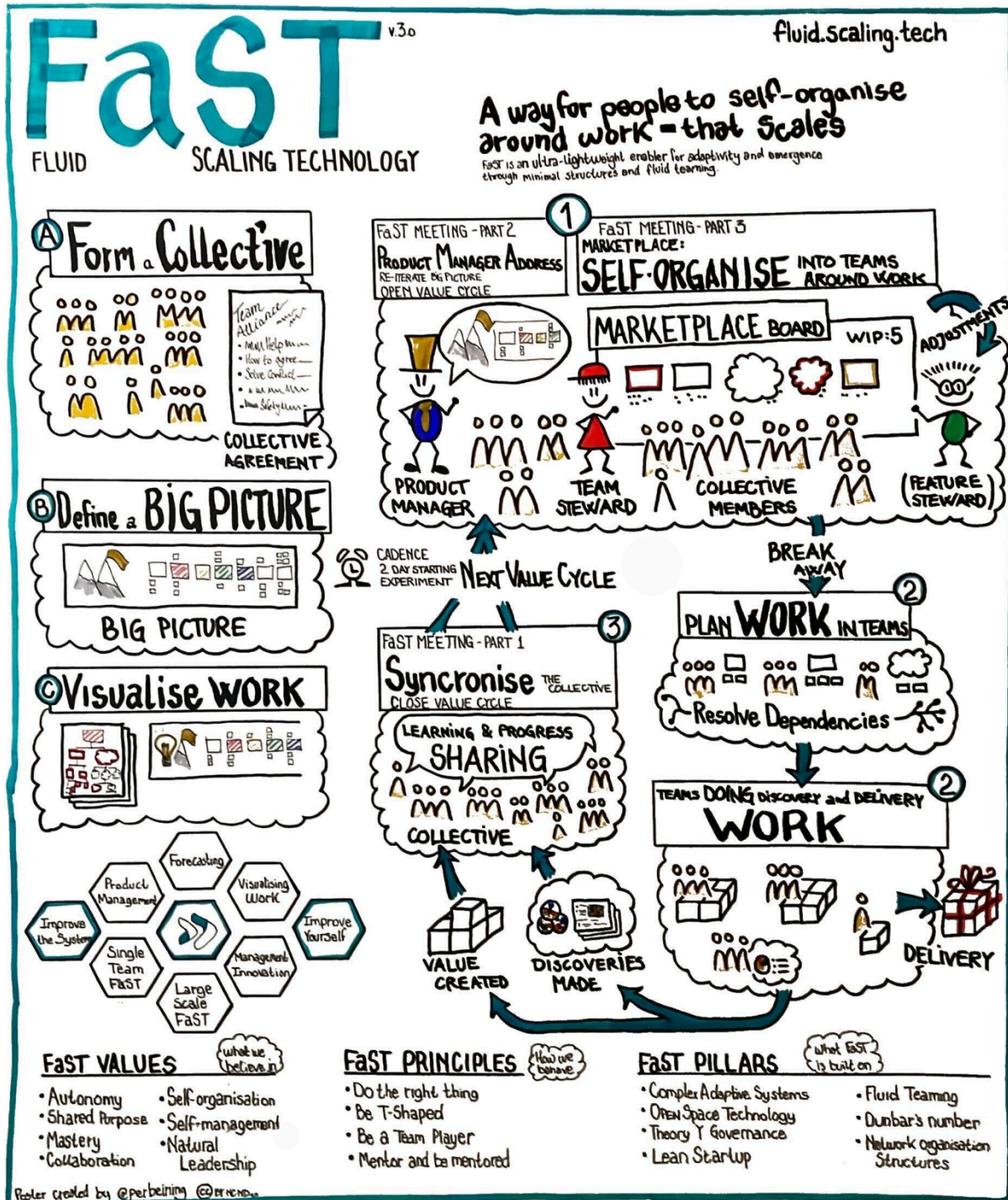
FaST Guide - Version 3.0 © 2024 - Quinton Ronald Quartel

Lizenziert unter BY-NC-ND 4.0. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

# Fluid Scaling Technology (FaST)

Ein Weg für die Selbstorganisation von Menschen bei der Arbeit - der skalierbar ist.

FaST ist eine ultraleichte Lösung zur Förderung von Anpassungsfähigkeit und Emergenz durch minimale Strukturen und fließendes Teaming.



# FaST-Methode

## Initialer Aufbau

**A) Bilde ein Kollektiv** - Schließe alle für die Arbeit benötigten Personen in einem Kollektiv zusammen.

Das **Kollektiv** ist eine autonome, ermächtigte, selbstorganisierte und selbstverwaltete Gruppe von Menschen, die sich um einen gemeinsamen Zweck versammeln und in der Lage sind, Produkte zu entwickeln und Geschäftsziele zu erreichen.

**B) Definiere das Big Picture** - Bestimme einen Zweck und eine Mission für das Kollektiv.

**C) Visualisiere die Arbeit** - Veranschauliche das aktuelle Verständnis und den Fortschritt der Arbeit des Kollektivs.

## Wertschöpfungs-Zyklus - Ein kontinuierlicher Arbeitszyklus

Die nächsten drei Schritte bilden den Wertschöpfungs-Zyklus. Wiederhole diese Schritte kontinuierlich.

**1) Selbstorganisation** - Veranstalte ein Treffen, bei dem sich die Teilnehmer selbst in Teams organisieren, um die Arbeit zu erledigen.

**2) Arbeiten** - Die Teams planen und arbeiten gemeinsam an der Aufgabe, um die sie sich gebildet haben.

**3) Synchronisieren** - In kurzen Abständen trifft sich das Kollektiv, um sich über den Lernprozess und den Fortschritt auszutauschen und ein gemeinsames Verständnis des Produktstatus und der aktuellen Veränderungen zu gewinnen.

In FaST gibt es keine Vorschrift für die Länge des Wertschöpfungs-Zyklus, sondern lediglich die Anweisung, den kürzest möglichen Zeitraum zu finden, der für das Kollektiv sinnvoll ist. Die Länge muss nicht von einem Zyklus zum nächsten gleich bleiben. Ein Kollektiv kann zum Beispiel einen zweitägigen Wertschöpfungs-Zyklus haben, gefolgt von einem dreitägigen.

FaST ist ein Pull-basiertes Flusssystem, bei dem die Arbeit kontinuierlich ist, nicht timeboxed.

# FaST-Rollen

**Mitglied** - Jeder im Kollektiv ist ein Mitglied.

**Produktmanager** - Ein **Mitglied**, das die Mechanismen der Strategie, Produktfindung und Wertschöpfung für Kunden und Unternehmen versteht.

Ein Kollektiv kann an mehreren Produkten arbeiten und mehrere Produktmanager haben.

**Team Steward** - Ein **Mitglied**, das sich freiwillig bereit erklärt hat, ein Team in einem **Wertschöpfungs-Zyklus** zu betreuen.

**Feature Steward** (optional) - Ein **Mitglied**, das sich bereit erklärt hat, ein Feature von der Konzeption bis zur Fertigstellung vollständig zu verstehen und den Entwicklungsfortschritt zu diskutieren.

# FaST-Tools

**Kollektivvereinbarung** - ein lebendiges Dokument, das beschreibt, wie das **Kollektiv** zusammenarbeiten wird. Es beschreibt mindestens, wie Entscheidungen getroffen und Konflikte gelöst werden.

**Marktplatz-Board** - ein Artefakt, um zu sehen, welche Aufgaben für den aktuellen **Wertschöpfungs-Zyklus** ausgewählt wurden und wer in jedem Team ist, das sich um diese Aufgaben herum gebildet hat.

**Arbeits-Visualisierung** - Informationstafeln für das aktuelle Verständnis und den Fortschritt der Arbeit.

**Product Mapping** und **Discovery Trees**  
sind Informationstafeln aus dem ersten FaST-Experiment.

# FaST-Meeting

Das **FaST-Meeting** ist der Herzschlag des **Kollektivs**, um innezuhalten, um Sinn zu finden, sich anzupassen, zu synchronisieren, sich selbst zu organisieren und die Arbeit und Struktur so zu gestalten, dass sie den aktuellen Bedingungen und dem aktuellen Verständnis am besten entspricht.

## Teil 1: Synchronisierung des Kollektivs

### - Wertschöpfungs-Zyklus schließen

Im ersten Teil gibt ein Vertreter jedes Teams ein kurzes Update, damit das **Kollektiv** versteht, was das Team im **Wertschöpfungs-Zyklus** getan und gelernt hat.

Das Ziel dieses Teils ist es, ein gemeinsames Verständnis im **Kollektiv** herzustellen. Was hat sich seit unserem letzten Treffen im Umfeld, auf dem Markt und in der Produktentwicklung geändert?

Leere das **Marktplatz-Board**. Damit ist der **Wertschöpfungs-Zyklus** abgeschlossen. Es gibt keine Unterbrechung des **FaST-Meetings**; der nächste Zyklus wird sofort eröffnet.

## Teil 2: Ansprache des Produktmanagers

### - Wertschöpfungs-Zyklus öffnen

Der **Produktmanager** eröffnet einen Zyklus mit einer inspirierenden Botschaft. Idealerweise wiederholt er das **Big Picture**. Er kann Änderungen am Produkt seit dem letzten **FaST-Meeting** hervorheben, z.B. neue Aspekte oder eine Änderung der Dringlichkeit.

## Teil 3: Selbstorganisation der Teams rund um die Arbeit

### - Der Marktplatz

Mit Hilfe eines von der Open Space Technology inspirierten Prozesses schafft das **Kollektiv** einen „**Marktplatz der Arbeit**“ für einen neuen **Wertschöpfungs-Zyklus**. Die **Team Stewards** stehen freiwillig auf und geben in einem kurzen „Pitch“, einer nach dem anderen, ihre Absicht bekannt, die Arbeit zu betreuen. Der **Team Steward** setzt dann einen Platzhalter für diese Arbeit auf den Marktplatz. Sobald alle **Team Stewards** dies getan haben, verfügt das **Kollektiv** über einen **Marktplatz der Arbeit**. Die **Mitglieder** entscheiden nun individuell, wie sie am besten einen Beitrag leisten können, und tragen ihren Namen neben einem Arbeitsgegenstand auf dem Marktplatz ein, wodurch sie sich selbst in ein Team wählen.

Das **Kollektiv** bewertet die vorgeschlagenen Arbeitsaufgaben und Teamzusammensetzungen und kann diese anhand von Sinnkriterien wie Abhängigkeiten oder begrenzten Spezialgebieten anpassen. Eine abschließende Bewertung rundet das **FaST-Meeting** ab, und die Mitglieder brechen auf, um mit ihrem selbst gewählten Team zu arbeiten.

# Wie FaST-Teams arbeiten und Abhängigkeiten auflösen

FaST-Teams können arbeiten, wie sie möchten, solange dies mit den **Kollektivvereinbarungen** übereinstimmt. Jedes Team legt fest, wie es zusammenarbeiten will.

Ein Team könnte sich z. B. auf Folgendes einigen:

- Synchrones oder asynchrones Arbeiten?
- Kernarbeitszeiten?
- An einem Ort oder verteilt?
- Wenn ortsgebunden, dann im Büro, bei jemandem zu Hause oder in einem Café?
- Einzelarbeit oder Ensemble?

## Aufteilung der Arbeit und Planung

Im **Wertschöpfungs-Zyklus** wird die Arbeit meist so effizient vorbereitet, dass sie genau den Anforderungen entspricht und rechtzeitig erledigt wird. Dabei wird die Arbeit solange in kleinere Teile zerlegt, bis konkrete, umsetzbare Aufgaben gefunden werden.

Teams schließen sich zur Planung und Aufteilung der Arbeit zusammen, wenn größere, teamübergreifende Aufgaben ein gemeinsames Verständnis erfordern.

**Discovery Trees** sind ein nützliches visuelles Werkzeug für die Zerlegung von Aufgaben und die Verfolgung des Fortschritts. Sie schaffen einen gemeinsamen Kontext für Arbeitsaufgaben und ermöglichen gleichzeitig ein schnelles Verständnis.

*„Bei der Ausführung der Arbeit entdecken wir die Arbeit,  
die wir tun müssen.“*

Woody Zuill

## Auflösung von Abhängigkeiten

Selbstorganisation und reagieren auf Veränderungen lösen die offensichtlichsten Abhängigkeiten im **FaST-Meeting** auf. Allerdings ändert sich das Verständnis der Arbeit oft, sobald sie beginnt, so dass Abhängigkeiten immer noch auftauchen können. Voneinander abhängige Teams verwalten sich selbst durch Kommunikation, kollektive Intelligenz und bestes Urteilsvermögen, um Abhängigkeiten zu lösen.

Beispiel - Während der Planung stellt Team A fest, dass es mit der Arbeit von Team B kollidieren wird. Team A beruft eine spontane Sitzung mit Team B ein, um zu diskutieren und vielleicht eine Architekturdiskussion zu führen. Sie finden dann kreative Wege, um voranzukommen.

Lösungen könnten sein:

- Ein Team gibt die Arbeit auf, an der es gerade arbeitet, um etwas anderes zu übernehmen.
- Die Teams schließen sich vorübergehend zusammen.
- Die Architekturdiskussion hat getrennte Arbeitsspuren ergeben, die nicht miteinander kollidieren, und die Teams bleiben unabhängig, um an diesen zu arbeiten.
- Die Teams führen parallele Tests durch, bis sich eine offensichtlich beste Lösung abzeichnet.
- Und so weiter.

Es gibt unendlich viele Lösungen neben diesen Beispielen.

Resiliente Teams haben die volle Handlungsfreiheit, kreative Lösungen zu finden, um die Dynamik aufrechtzuerhalten.

## Gesetz der Mobilität

Das Gesetz der Mobilität stammt aus der Open-Space-Technologie und ermöglicht es den **Mitgliedern**, das Team jederzeit zu wechseln, wenn dies sinnvoll ist.

„Resiliente Lernteam-Mitglieder bilden ein kollaborierendes, sich selbst organisierendes Team. Sie können selbst bestimmen, wie sie die Arbeit angehen.

Die wesentlichen Motivatoren - Zweck, kollektive Intelligenz und Autonomie - bilden die Grundlage für die Erbringung hoher Leistungen.

Zielsetzung und kollektive Intelligenz ohne Autonomie sind gleichbedeutend mit Abhängigkeiten und Engpässen“.

Diana Larsen und Tricia Broderick

# FaST-Werte, -Grundsätze und -Säulen

## FaST-Werte

- Eigenständigkeit
- Gemeinsamer Zweck
- Mastery
- Zusammenarbeit
- Selbstorganisation
- Selbstverwaltung
- Natürliche Führung

## FaST-Prinzipien

- Das Richtige tun
- T-förmig sein
- Ein Teamplayer sein
- Mentor und Mentee sein

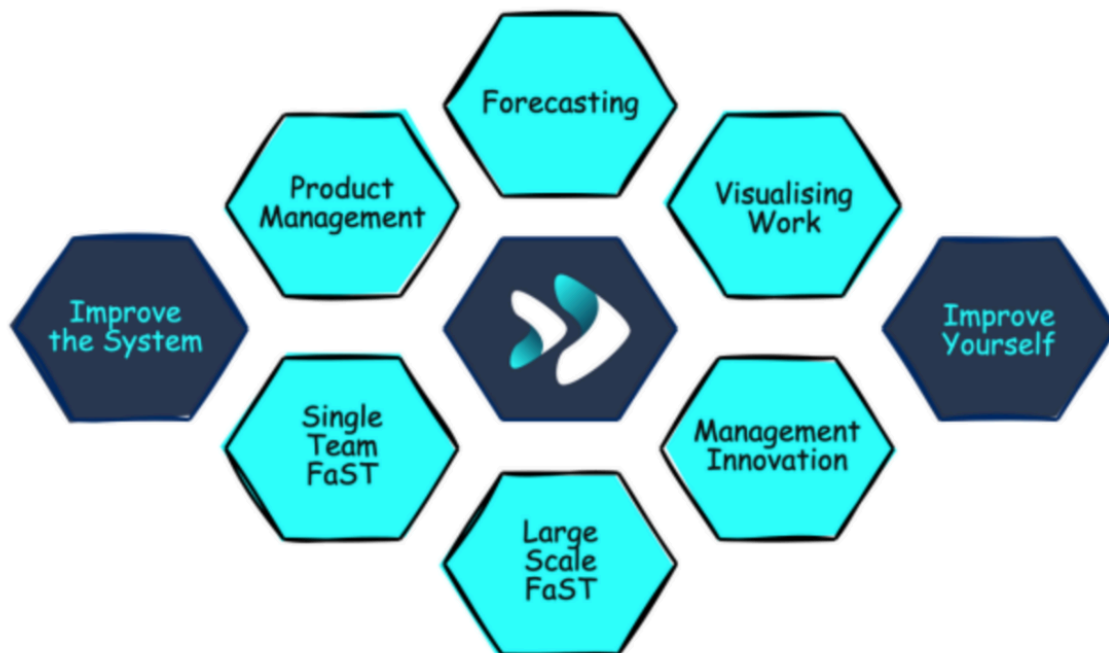
## FaST-Säulen

- Komplexe adaptive Systeme
- Open-Space-Technologie
- Theorie Y
- Lean Startup
- Fluides Teaming
- Dunbars Zahl
- Netzwerk-Organisations-Strukturen

# FaST-Methode und FaST-Betriebsmodell

Dieses Dokument beschreibt die **FaST-Methode**, die nur eine Komponente des **FaST-Betriebsmodells** ist.

Die **FaST-Methode** ist in der Abbildung unten als zentrales Sechseck mit dem FaST-Logo dargestellt.



Die umgebenden Sechsecke umfassen Frameworkaspekte und unterstützende Konzepte, die in separaten [Zusatzdokumenten](#) ausführlicher beschrieben werden.

Für Ein-Team-FaST ist dieser Leitfaden relevant und sollte zuerst gelesen werden.