

# Building a coaching culture

## From doing Agile, to being Agile

コーチングの文化を構築 ・ アジャイルをやるよりアジャイルになる



Lars Rosengren

Principal Coach

[ustwo.com/tokyo](https://ustwo.com/tokyo)

Who am I?

I have been working for 20 years in organisations that practice some form of Agile. I have worked with business development, design, product strategy and Agile coaching.

20年間、何らかの形でアジャイルを実践している組織で働いてきました。事業開発、デザイン、プロダクト戦略、アジャイルコーチングに携わってきました。

Let's talk



## “Agile is difficult” or so it seems

「アジャイルは難しい」だそうです



## It's about culture

本当は文化のチャレンジです



## Our approach to “being Agile”

「アジャイルになる文化」アスツールのアプローチ



## Building a coaching culture

コーチングの文化を構築

**“Agile is difficult...”  
or so it seems**

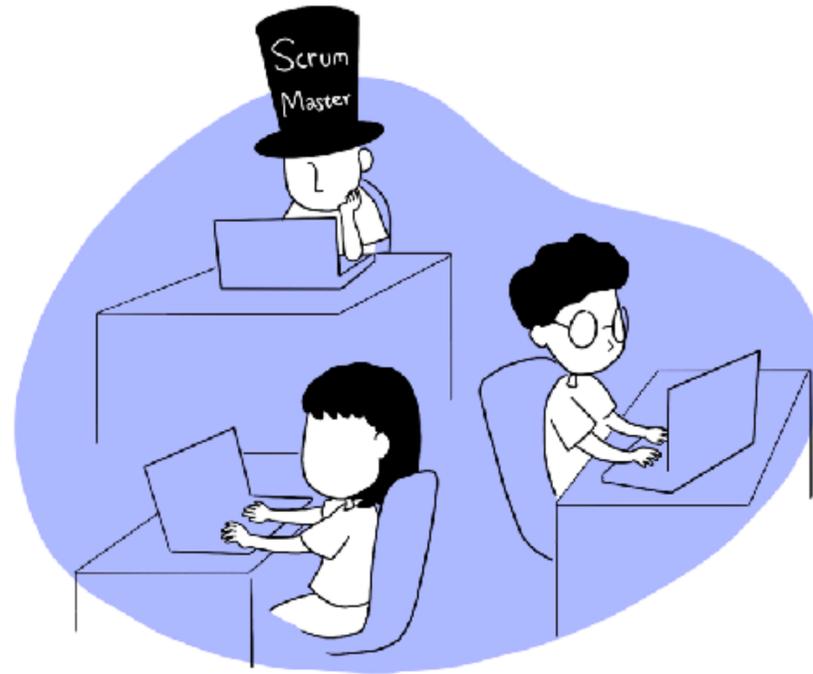
「アジャイルは難しい」だそうです

# Symptoms of Agile dysfunction..

アジャイルの機能不全の例

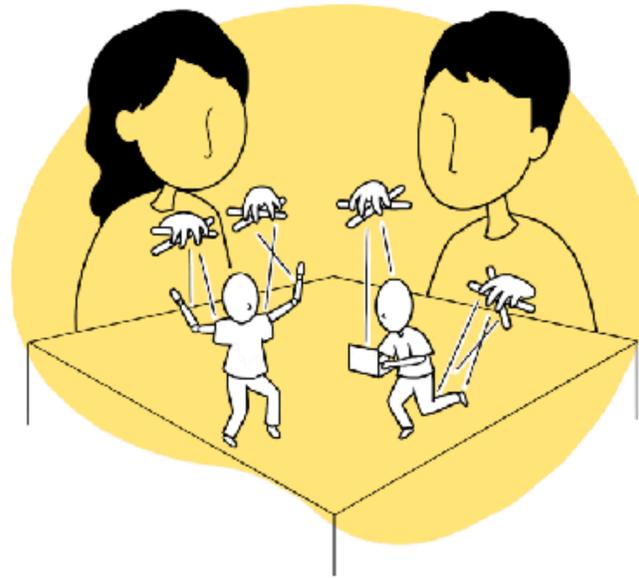
## Form over Function

成果より型を重視



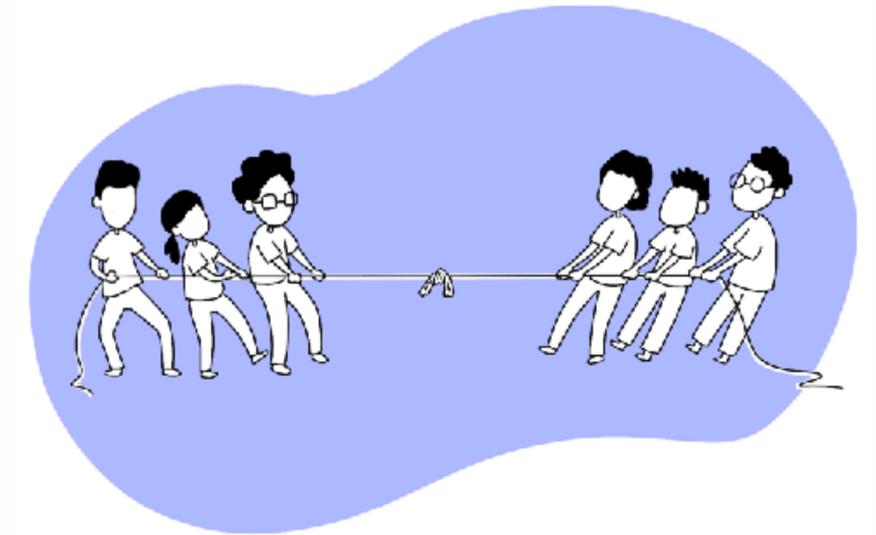
## Control over Trust

信頼より制御することを重視



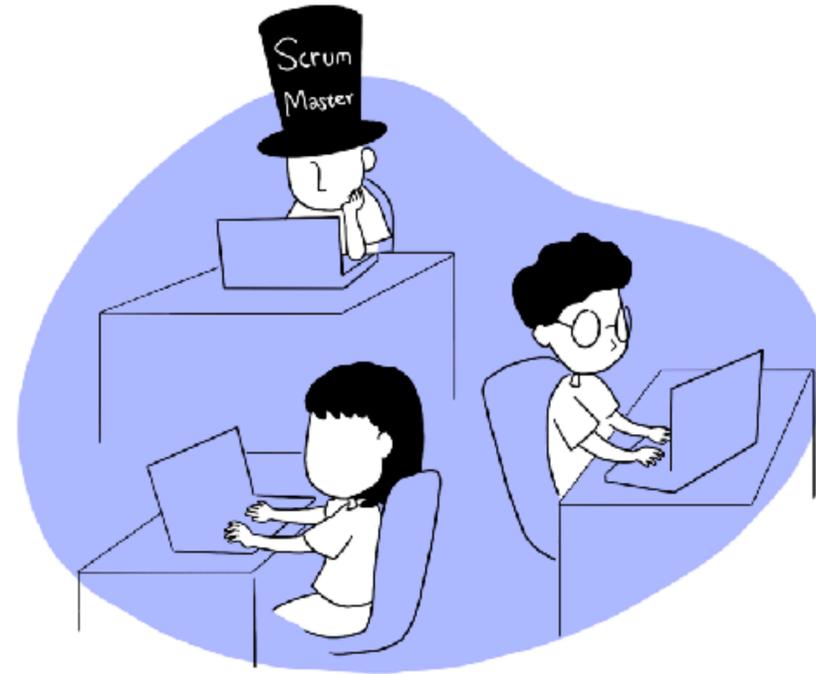
## Competition over Collaboration

協力より競争を重視



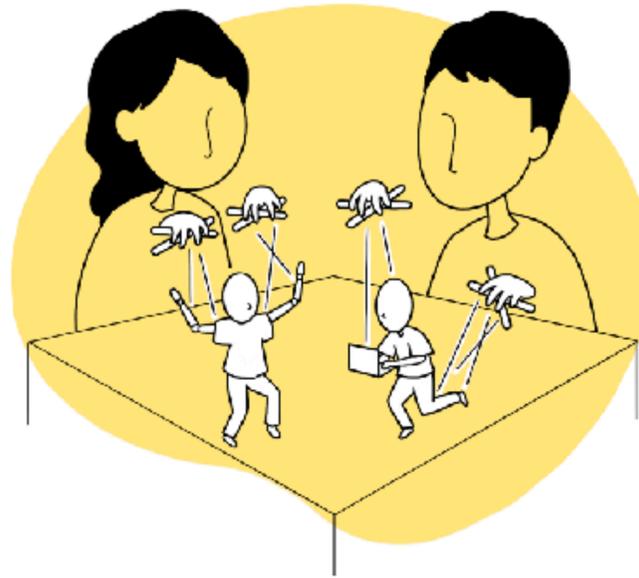
# What does it say about our organisation?

このような状況が組織にとって意味することは？



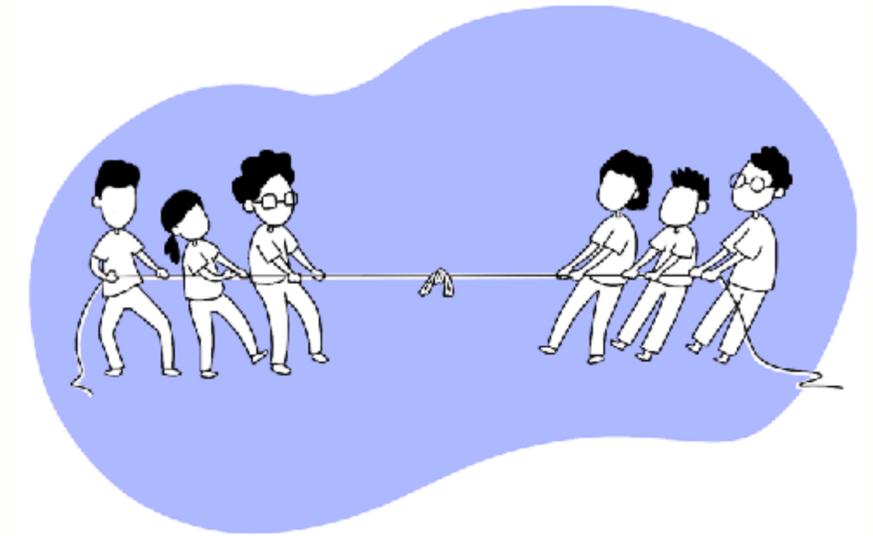
**Being perceived as Agile, is more important than seeing the result of Agile?**

アジャイルに見えることは、アジャイルの成果を見るよりも重要ですか？



**Controlling Agile, is more important than trusting teams?**

アジャイルを制御することは、チームを信頼することよりも重要ですか？



**Competition will foster better outcomes than collaboration?**

競争したほうが、協力するよりもいい成果につながりますか？

“

**Agile is not difficult, but to change culture  
and to embrace an Agile mindset is difficult..  
if it is not already there.**

Lars Rosengren · Ustwo

アジャイルは難しいものではありませんが、  
アジャイルで成功するために必要な考え方や文化の変化を  
起こすのは難しい場合があります。

**It's about culture,  
not process**

プロセスではなくて、文化です

# It's a Cultural Change

**It's less about what people do, and more about  
the mindset they bring to what they do**

人々が何をするかではなく、彼らの行動に影響しているマインドセットについてです

# It's a Cultural Change

**Your situation is unique. Adopting “the Spotify Model” will have limited impact for you**

それぞれのシチュエーションは違います。例えば「Spotifyモデル」をそのまま採用しても効果は限定的。

# Our approach to “being” Agile

「アジャイルになる文化」 Ustwoのアプローチ

# 3 key principles

3つの大原則



## Learning mindset

継続的に学ぶ

- 作ることで学ぶ
- コラボレーションを通して学ぶ
- 検証して学ぶ
- ...そして、たくさん失敗をして  
そこからどう改善できるか問い続ける



## Deep collaboration

密なコラボレーション

- チーム内でのコラボレーション
- ユーザーとのコラボレーション
- ステークホルダーとの  
コラボレーション
- ...そして、広い考え方で一緒に歩いていく道を模索する



## Delivering value early

早期に価値を提供する

- 学ぶことで価値を作り出す
- エンドユーザーのためにプロダクトで価値を作り出す
- 成長することで価値を作り出す
- ...そして、継続的に価値を積み上げていく

# Building a Coaching culture

コーチングの文化を構築

# Qualities of a Coach

コーチにとって大切な資質



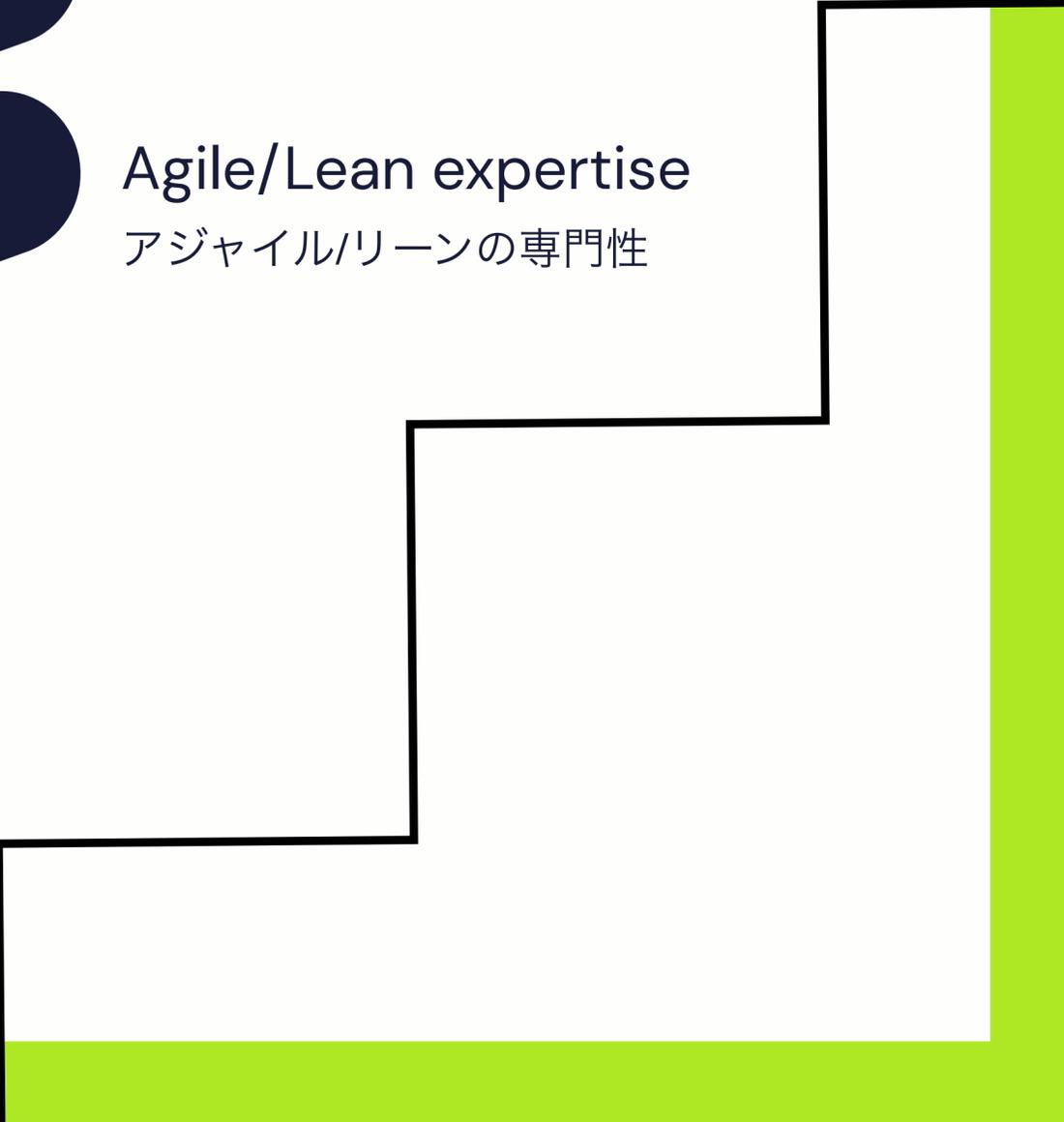
Leadership  
リーダーシップ

Facilitation  
ファシリテーション力



Empathy  
共感力

Agile/Lean expertise  
アジャイル/リーンの専門性



# Cultivating an Agile mindset

アジャイルのマインドセットを育む

## Learning mindset

継続的に学ぶ

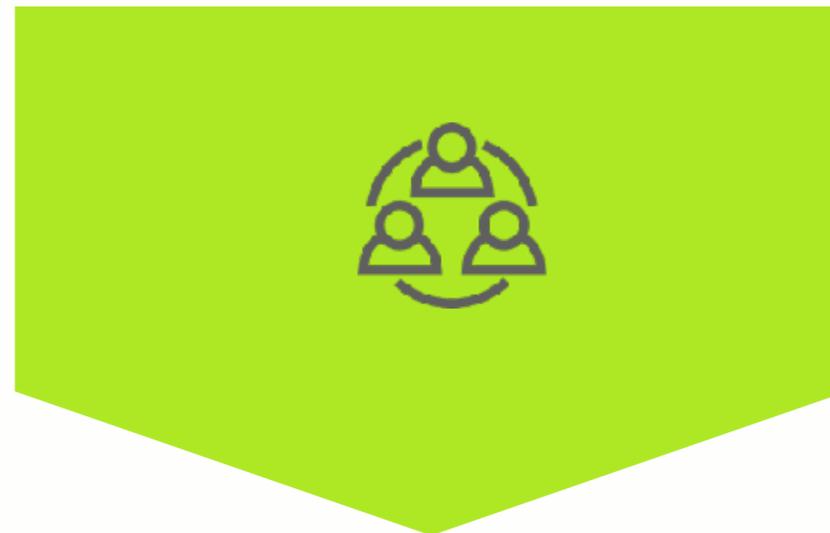


## Reflection & Feedback

振り返りとフィードバック

## Deep collaboration

密なコラボレーション

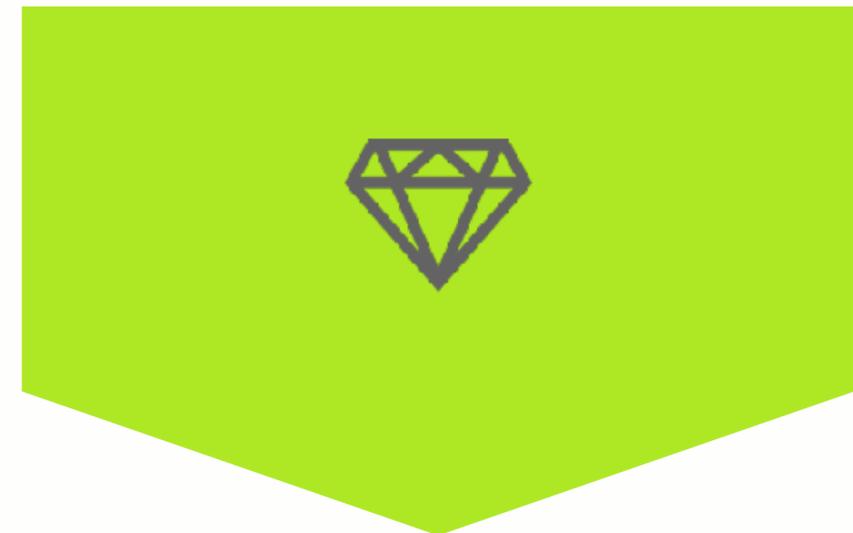


## Leading Space

リーダーシップ

## Delivering value early

早期に価値を提供する



## Perspective

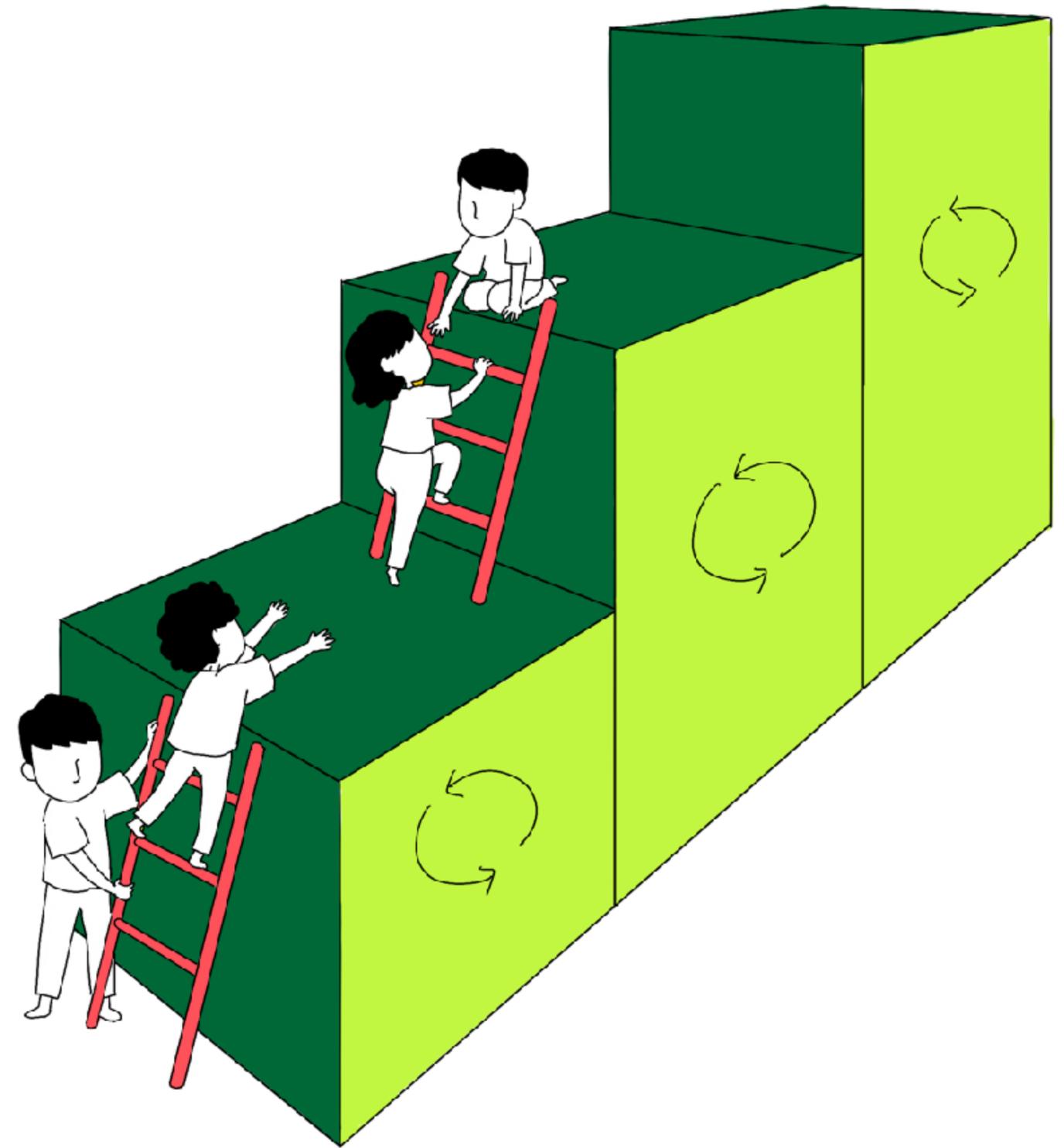
視点を提供する

Example

## Retrospectives for growth

# 振り返りとフィードバック

- スタンドアップやShow&Tell、レトロスペクティブなど、チームが立ち止まって振り返る場を作る
- 後ろを振り返るだけでなく、「次はどうしたらもっと良くなるか？」のマインドセットが重要
- さらに重要なのはチーム自身がどう成長するか

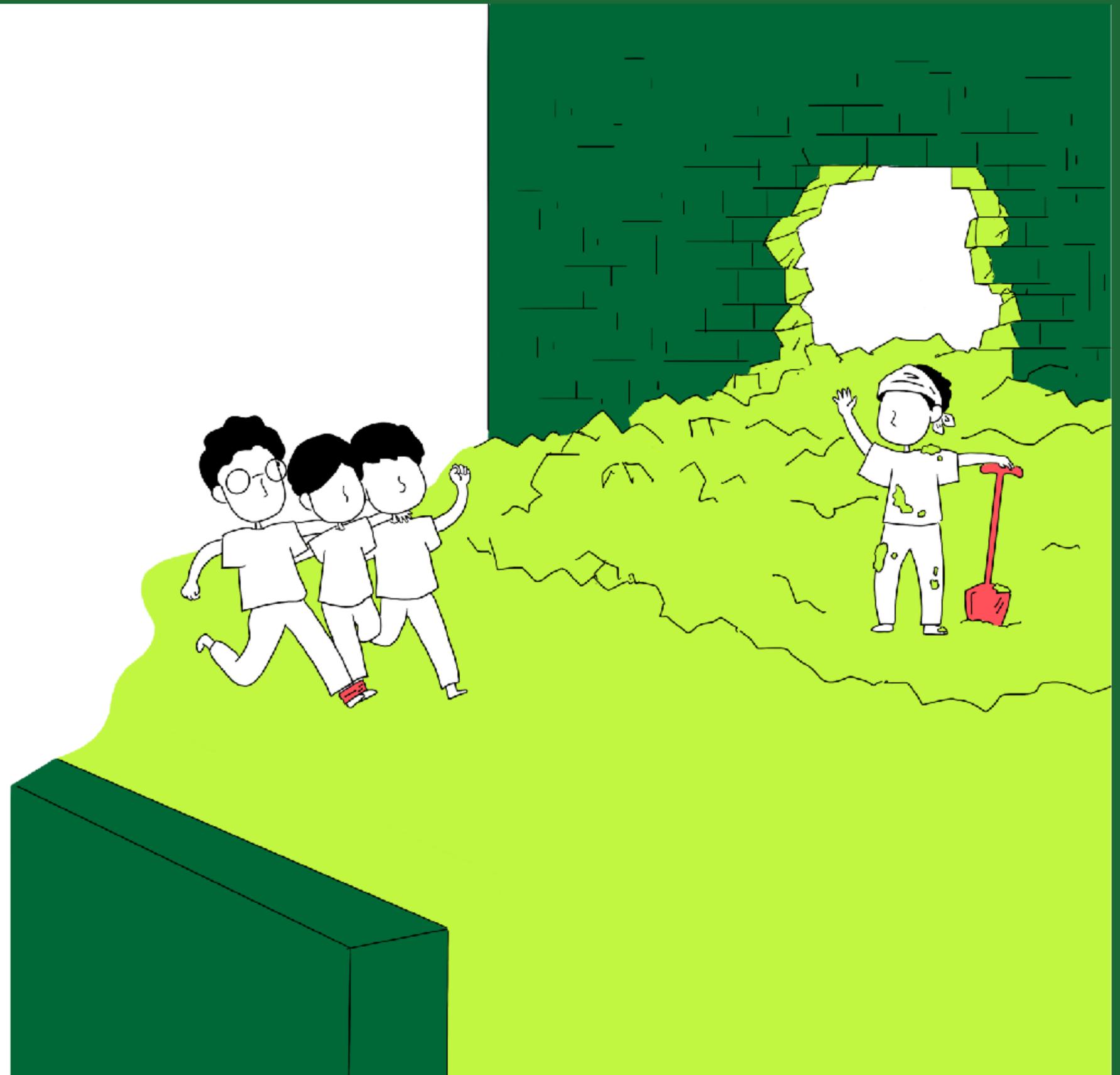


Example

Leading space

# リーダーシップ

- うまくチームが機能できるスペースへ誘導してあげる
- コラボレーションのための環境を作る
- チームのダイナミクスを考えつつ、障害の除去



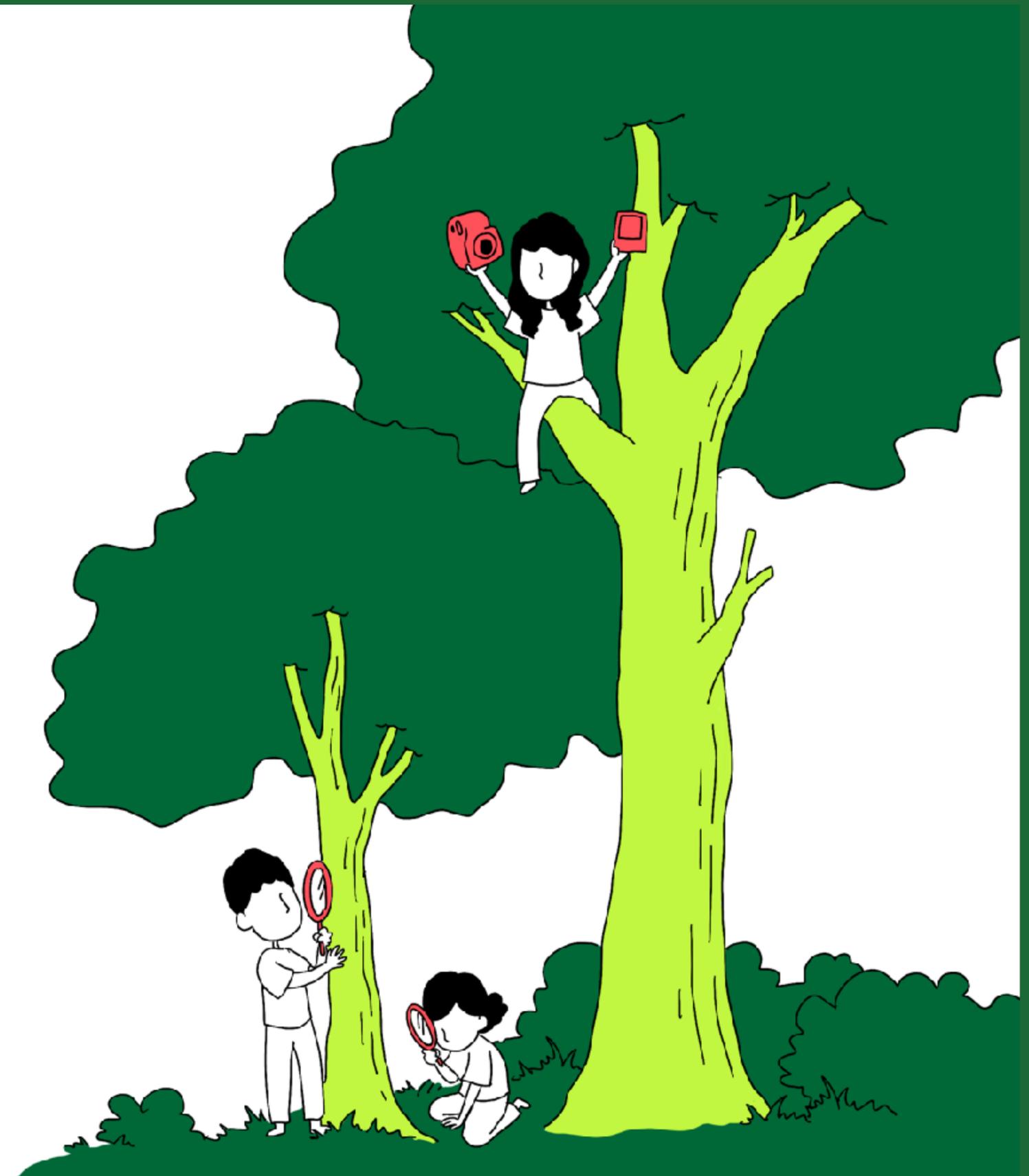
Example

## Perspective & good questions

# 視点を提供する

- サッカーのコーチのように、プレイヤーの視点ではなく、横から観察
- チームにとってそのとき何が重要か見極める
- どのようにして価値を生み出すのか、常にチームに挑戦する
- 視点がうまく変わるような「いい質問」\*をする

\* Ustwoのブログポスト「一緒に変化を起こそうぜシリーズ：いつもとは違った質問をしてみよう」もぜひご覧ください！



“

**for there to be any hope of Agile growing roots,  
it has to be approached as a cultural change.**

— Collin Lyons

Ustwo Europe, デリバリーディレクター

アジャイルが根付くためには、文化的な変化としてアプローチする必要があります

# Thank you

[lars@ustwo.com](mailto:lars@ustwo.com)

[@larsrose](#)

[ustwo.com/tokyo](https://ustwo.com/tokyo)