

Framework	Beschreibung	Skalierungsebenen	Zahl der Teams und Mitarbeiter	Grundlage	Grad der Strukturierung	Agilität des Anwenders	Wirkung	Voraussetzung	Erfolgsfaktoren	Rollout	Anwender
<b>SAFe</b>	Auswahl an „leanen“ und agilen Methoden zur Skalierung auf Produkt-, Portfolio- oder Firmenebene	vom Produkt bis zum ganzen Unternehmen	Essential SAFe: bis zu 125 Teams, mehrere Tausend Mitarbeiter	Scrum, Kanban oder Scrumban	stark strukturiert, viele ergänzende Methoden und Rollen	dank starker Strukturierung auch für weniger agile Unternehmen geeignet	<b>Pro:</b> stetige Lieferung der Inkremente, gute Koordination der Interdependenz <b>Kontra:</b> stark zentralistische Steuerung, teils inflexibel und bürokratisch	Führungskräfte sollten agile Prinzipien und Kultur vorleben	Bereitschaft zum Umdenken	simultan	Volkswagen, Commerzbank
<b>LeSS</b>	sehr schlank, erweitert Scrum um wenige Elemente	jeweils ein Produkt	zwei bis acht, mehr bei LeSS Huge	Scrum	Erweitert Scrum um wenige Events und Artefakte	Scrum wird im Idealfall schon auf Teamebene praktiziert	<b>Pro:</b> gute Koordination, stetige Lieferung <b>Kontra:</b> Schwieriger Umstieg kann Mitarbeiter frustrieren	neues Rollenverständnis des Managements, Bildung von Feature-Teams	Teams übernehmen Verantwortung für das ganze Produkt	organisches Wachstum	BMW, Huawei, Ericsson, John Deere
<b>Nexus</b>	Fokus: Minimierung der Interdependenz der Teams, Integration der Teilergebnisse	jeweils ein Produkt	drei bis neun Scrum-Teams, ein Integrations-team (NIT)	Scrum	Erweitert Scrum um einige Events, Rollen und Artefakte	Prinzipien und Praktiken von Scrum sind im Unternehmen vollständig etabliert	Interdependenz und Integrationshürden werden transparent, sukzessive Lieferung eines integrierten Produkts <b>Risiko:</b> ineffizientes Integrations-team	Teams sollten mit Scrum gearbeitet haben und mit jedem Sprint ein Inkrement liefern	Wissenstransfer, um Teams autonom zu halten NIT muss Entwicklern Integrations-tools an die Hand geben	organische Skalierung empfohlen, bei hohen Hürden Deskalierung prüfen	Net Health, Cathay Pacific
<b>Scrum@Scale</b>	organische Skalierung von Unternehmen durch Trennung des Was (Produktmerkmale) vom Wie (Arbeitsweise)	Produkt oder ganze Organisation	ohne Limit	Scrum	Gibt Events, Rollen, Metriken vor – mit großem Spielraum bei der Ausgestaltung	Scrum ist etabliert, Teams liefern stetig	Organisatorische Hürden werden schnell genommen, das agile Arbeiten auf alle Abteilungen und das Management ausgedehnt	Teams sollten mit Scrum gearbeitet haben und DevOps-Methoden anwenden	kompetente Teams, die in entscheidungsbefugten Scrums of Scrums skaliert werden	organisches Wachstum empfohlen	Toyota Nordamerika, Systematic, Bosch
<b>Spotify-Engineering-Culture</b>	Momentaufnahme des Entwicklungsstils, der Organisation und Firmenkultur bei Spotify	Produkt oder ganze Organisation	bis 2000 Mitarbeiter	Präferenz des Teams	Tipps zu Rollen, Praktiken, Aufbauorganisation	hochagile (Führungs-) Kultur und IT-Systeme	<b>Pro:</b> schnelle, stetige Lieferung innovativer Produktmerkmale <b>Risiko:</b> mangelnde Abstimmung der Merkmale	hochautonome Teams, regelmäßige Reflexion der Firmenkultur	genügend Zeit, flankierende Maßnahmen zur Agilisierung des gesamten Unternehmens, Automation der Tests, serviceorientierte Architektur	je nach Reifegrad des Unternehmens	Spotify, ING Niederlande