



Performing Scrum Teams und Schlüsselrollen

Von Silver-Backs und anderen Märchenwesen – das braucht ein agiles Team um erfolgreich zu sein

Julia Pongratz / Kai Braunert



Kai Braunert

- Agile Coach, Scrum Master, Product Owner, Agile Leader
- Agile Projekte / Programme seit 2006
- Agiler Team Begleiter und Team-(Ver)-Former





- Kleinere Gruppe von Menschen
- Sind über einen längeren Zeitraum stabil zusammen
- Arbeiten an einer gemeinsamen Aufgabe
- Besitzen klare Befugnisse
- Kollaborieren und Kooperieren

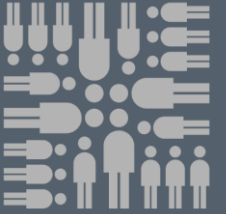


- Nach Frederick Taylor ergibt sich eine klare Aufgabenteilung
- Trennung zwischen Planen und Handeln als Grundlage für die industrielle Optimierung
- Klare Arbeitsteilung zwischen einem Menschen der plant, einem Menschen der ausführt
- Erkennbar in der Welt der Softwareentwicklung in Wasserfallprojekten



	Traditionalisten bis 1955	Babyboomer 1956 - 1965	Generation X 1966 - 1980	Generation Y 1981 - 1995	Generation Z ab 1996
Prägende Erfahrungen, Einflüsse	2. Weltkrieg, Wiederaufbau, harte Arbeit und Entbehrungen	Wirtschaftswunder, gesellschaftliche Umbrüche, 68er Revolution, Frauenbewegung	„Generation Golf“ Fernsehzeitalter, Mauerfall, Ende kalter Krieg	„Millennials“ Digitale Revolution, weltweiter Terror	„Generation YouTube“ Globalisierung, Erderwärmung, Wikileaks
Arbeitshaltung, Karriere	Beruf zum Zweck der Finanzierung des Lebensunterhalts, nicht zur Selbstverwirklichung.	Arbeit hat einen hohen Stellenwert, der Begriff „Workaholic“ wurde von ihnen geprägt.	Berufliche Karriere ist genauso wichtig wie eine ausgewogene Work-Life-Balance	Der Job muss Spaß machen, Karriere ist nicht so wichtig. Arbeit und Privatleben werden nicht so streng getrennt.	Feste Abgrenzung, klare Strukturen. Trennung von Arbeit und Privatleben
Lebenseinstellung, Werte	Konformität, Gehorsam und Respekt vor Regeln und Autoritäten.	Durchsetzungsvermögen, Teamgeist, Idealismus, Protest	Unabhängigkeit, Individualismus, Freiheitsliebe, Sinnsuche	Streben nach Selbstverwirklichung, Freiheit, Leben im Hier und Jetzt	Selbstverwirklichung im privaten und sozialen Umfeld, Authentizität, Ehrlichkeit
Technologie-nutzung	Wenig bis kein Bezug zur neuen Technik	Neue Technik wird eher im Arbeitsumfeld genutzt	Technologischer Wandel analog zu digital. Technikaffin u. versiert	Digital Natives, „24 Stunden online“	„Technoholics“ Virtual Reality, Cloud, Musikstream
Kommunikation	Face-to-Face	Face-to-Face, Telefon	SMS, E-Mail, Messenger	Social Media, Messenger	FaceTime, Messenger
Bevorzugte Medien, Werbekanäle	Klassische Medien bevorzugt	E-Mail, Tageszeitung, Radio, TV, Facebook	E-Mail, Facebook, TV, Online-Nachrichten	Twitter, Instagram, TV mit gleichzeitig zweitem Bildschirm, Facebook	Snapchat, Spotify, Whisper, YouTube, Tumblr

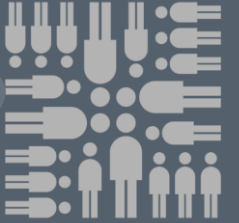
Quelle: <https://www.panadress.de/www.panadress.de/generation-xyz>



„Wir sind nicht faul. Wir wollen arbeiten. Nur anders. Mehr im Einklang mit unseren Bedürfnissen. Wir lassen uns im Job nicht versklaven, doch wenn wir von einer Sache überzeugt sind (und der Kaffeeautomat nicht streikt), geben wir alles. Wir suchen Sinn, Selbstverwirklichung und fordern Zeit für Familie und Freunde.“

Kerstin Bund – Generation Y – Glück schlägt Geld

Quelle: <https://www.zeit.de/2014/10/generation-y-glueck-geld>

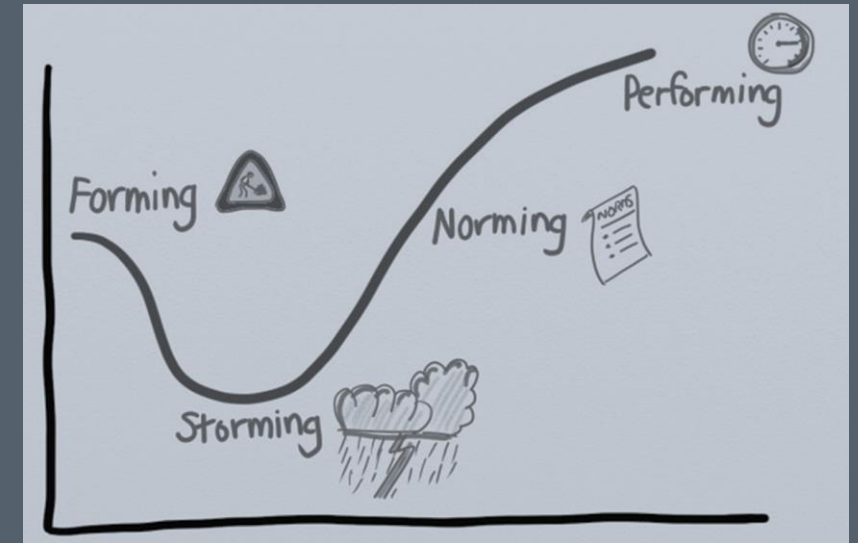




- Die Menschen arbeiten eng zusammen
- Es gibt ein hohes Maß an Qualitätsbewusstsein
- Menschen vertrauen einander
- Es ist crossfunctional
- Jeder ist gleich und jeder kann den anderen ersetzen
- Geringe Spezialisierung

....“Schön und gut: Aber wie forme ich solch ein Team?“

- Das Phasenmodell ist wichtig, um...
 - Teambuilding zu erleichtern und Orientierung zu erhalten
 - zu verstehen, wie wichtig konstruktiv geführte Konflikte sind
 - sich gut zu organisieren und nützliche Feedbackmechanismen einzuführen
 - ideenreich und flexibel an die Arbeit zu gehen sowie
 - offen, hilfsbereit und solidarisch mit Kollegen umzugehen.



Bruce Tuckman – Phasen der Gruppenbildung



- Kennt seine Velocity (Story Point pro Kapazität in einem Sprint)
- Ist cross-functional, damit robust gegen Ausfälle (Krankheiten, Urlaub, usw.)
- Hat Referenz-Stories für relative Schätzung
- Hat eine „Team-Slang“ (verstehen sich ohne viele Worte)
- Hat intrinsische Motivation, um Sprint-Ziele zu erreichen
- Hat einen Scrum Master, der sich um das Team kümmert und ihnen den Rücken frei hält
- Hat gute Beziehung zum PO, der seine Aufgaben kennt und vorausdenkt



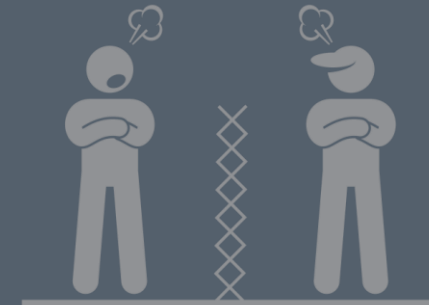
Achtung - es drohen...



Agile Hängematten



Agile Anti-Pattern



Team Disfunctions



- Der Faktor Mensch ist entscheidend bei agilen Projekten
- Team-Zusammensetzung entscheidet über Erfolg der Misserfolg eines agile Projektes
- Nicht nur erfahrene Agilisten gefragt
- Neulinge sind in agilen Teams ebenso Willkommen, wie Menschen mit Erfahrung in der agilen Welt
- Die Mischung macht's!



- Erfahrung ist unbezahlbar und unersetzbar
- Führungspersonen sind auch in agilen Teams notwendig, um das Team auf dem richtigen Weg zu begleiten
- Der Silver-Back ist daher nicht nur ein Scrum Master, sondern auch der erfahrene Agilist
- Umschiffung von bekannten Problemen der agilen Welt
- Anker für das Team
- Entgegen „Scrum by the book“, kann er auch ein erfahrener Entwickler sein, der gerade jungen Menschen, Erfahrungen weitergibt



- Frischer Wind und Motivation sind wichtig
- Neue und unerfahrene Menschen in die agile Welt einzuführen funktioniert in jedem Projekt
- Lediglich Offenheit ist gefragt
- Jeder kann agil sein – auch nach vielen Jahren „Wasserfall“
- Agilität ist keine Frage des Alters



- Vernachlässige nicht die Kultur im Team und im Umfeld...
- Taylorismus funktioniert nicht mehr so, wie früher mal...
- Beachte die Generationen in deinem Team...
- Geh mit deinem Team durch jede noch so unschöne Phase...
- Vermeide Disfunctions und agile Anti Pattern
- Der Mensch steht im Mittelpunkt!



*The only way to do great work is
to love what you do.*

~Steve Jobs

