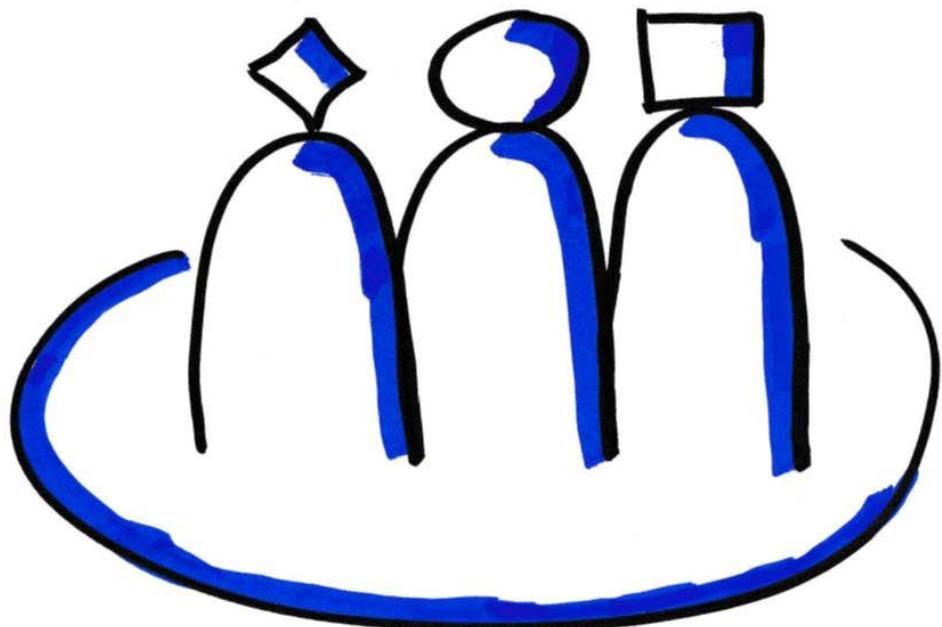




Development Team



Inhalt

| | |
|---|----------|
| 1 Die Rolle des Development Teams..... | 2 |
| 1.1 Ziel und Zweck des Development Teams | 2 |
| 1.2 Eigenschaften und Fähigkeiten des Development Team | 3 |
| 2 Aufgaben des Development Teams..... | 4 |
| 3 Typische Probleme/Stolpersteine bei der Umsetzung..... | 4 |



1 Die Rolle des Development Teams

Das Development Team in einem [Scrum](#) Projekt ist Teil des Scrum Teams, dem neben dem Entwicklungsteam auch der [Product Owner](#) und der [Scrum Master](#) angehören. Häufig ist aber das Development Team gemeint, wenn im Scrum Kontext nur vom Team gesprochen wird.

Das Development Team soll im Idealfall aus allen für das Scrum Projekt erforderlichen Profis, wie beispielsweise dem Architekten, Designer, Tester und natürlich Entwickler bestehen. Das Team muss in der Lage sein, ohne Hilfe von außen alle für die Entstehung und Auslieferung des Sprintergebnisses erforderlichen Aktivitäten auszuführen. In Ausnahmefällen kann für Spezialaufgaben ein externer Experte für einen kurzen Zeitraum hinzugezogen werden.

Das Development Team hat die Aufgabe alle Anforderungen umzusetzen, die erforderlich sind, um am Ende eines [Sprints](#) ein getestetes und nutzbares Produktinkrement ausliefern zu können. Die Entscheidung welche der Anforderungen aus dem [Product Backlog](#) für den laufenden Sprint umgesetzt werden sollen, um das Sprintziel zu erreichen, trifft alleine das Development Team. Trotz dieser Entscheidungsfreiheit muss das Team aber das vom Product Owner vorgegebene Ranking einhalten.

Weitere Informationen zu den Themen [Scrum](#), [Product Owner](#), [Scrum Master](#), [Sprints](#) und [Product Backlog](#) finden Sie auf unserer Internetseite.

1.1 Ziel und Zweck des Development Teams

In Scrum Projekten wird durch die Zusammenstellung eines Entwicklungsteams, das Ziel verfolgt, den in diesem Team zusammenarbeitenden Fachleuten jederzeit die maximale Transparenz über alle anstehenden Aktivitäten zu geben. Dadurch wird ermöglicht, das Projektziel in selbst definierten, kleinen Schritten gemeinsam als Team zu erreichen.

Der Grundidee von Scrum folgend entscheidet das Development Team gemeinsam über die Bestandteile des [Sprint Backlogs](#) und kann durch die Reduzierung auf eine überschaubare Anzahl von Aktivitäten pro Sprint fokussiert arbeiten, um das Sprintziel zu erreichen.

Gleichzeitig ermöglichen die Scrum Zeremonien, insbesondere das Daily [Standup](#) und die [Retrospektive](#), dem Team, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und über die gemeinsame Arbeit zu reflektieren und daraus zu lernen.

Voraussetzung hierfür ist aber, dass die Teammitglieder diesen Weg auch mitgehen und selbst daran interessiert sind, sich als Einzeller im Team aber auch gemeinsam als Team zu hinterfragen und weiter zu entwickeln. Das gelingt in der Regel jedoch nur, wenn die Rollen und die Beziehungen klar sind. Besonders kritisch sind die Beziehungsebenen zwischen Product Owner und Scrum Master. Die Art der Kommunikation zwischen Product Owner und Scrum Master ähnelt stark einer Chef Mitarbeiterbeziehung. Hier sind besondere Risiken enthalten, wenn die Empfindungen der Beteiligten nicht stetig auf einer Meta-Ebene reflektiert werden.



Auf unserer Internetseite finden Sie weiterführende Informationen zu den Themen Sprint Backlogs, Daily Standup und Retrospektive.

1.2 Eigenschaften und Fähigkeiten des Development Team

Das klassische Scrum Development Team ist ein interdisziplinäres und autonomes Team, das durch seine Zusammensetzung, alle im Projekt erforderlichen Funktionalitäten selbst abdecken kann. Die Zusammensetzung eines Entwicklungsteams sollte idealerweise über einen Zeitraum von ca. 2-3 Jahren konstant bleiben, damit die Routinen und vor allem auch die vom Team erzielten Ergebnisse sich optimieren können.

Um in einem Team gut arbeiten zu können, müssen aber auch alle Mitglieder bereit und in der Lage sein, eng zusammenzuarbeiten, gut miteinander zu kommunizieren und sich gegenseitig zu unterstützen.

Eine wichtige Fähigkeit des Entwicklungsteams ist die Selbstorganisation. Das Team muss lernen, sich selbst zu managen und selbst zu organisieren. Neben den persönlichen Fähigkeiten jedes einzelnen Teammitglieds ist eine zwingende Voraussetzung hierfür, die Bevollmächtigung des Teams durch das Management. Das Management muss dem Team das Vertrauen entgegenbringen, dass es in der Lage ist, zu entscheiden, wieviel Arbeit es im Sprint zuverlässig erledigen kann und gegebenenfalls auch Anforderungen zurück weist, falls die Last zu groß ist.

Der Scrum Master unterstützt vor allem neu zusammen gesetzte Entwicklungsteams beim Erlernen der erforderlichen Vorgehensweisen wie beispielsweise dem agilen Schätzen. Er dient dem Team auch als Moderator und Coach, aber nicht als Führungskraft.

Die ideale Teamgröße liegt bei 5 bis 8 Mitgliedern. Zu große Teams bergen das Risiko dass das Team in kleinere Teams zerfällt. Zu kleine Teams sind meist nicht in der Lage, eigenständig ein Produktinkrement zu erstellen. Grundsätzlich sollte das Team, am besten gemeinsam mit dem Scrum Master, in einem Raum zusammen sitzen. Dadurch wird die enge Zusammenarbeit und der ständige Austausch gefördert und unnötige Wartezeiten werden vermieden.

Ein wichtiges Augenmerk ist bei der Zusammenstellung eines Entwicklungsteams, wie bei allen cross-funktionalen Teams, auf die Auswahl der Teammitglieder zu legen. Die Zusammenarbeit in einem selbstorganisierenden Team ist für neue Mitglieder immer eine Herausforderung und nicht jeder Mitarbeiter ist bereit oder in der Lage so zu arbeiten. Hilfreich kann an dieser Stelle durchaus sein, die Teammitglieder bei der Auswahl weiterer Teamkollegen mitentscheiden zu lassen.

Wichtige Aspekte von cross-funktionalen Teams werden in unserem Culture Work Kurzleitfaden X-funktionale Teams beschrieben, den Sie über unsere Internetseite beziehen können.

Außerdem stehen Ihnen auf unserer Internetseite weitere Informationen zur Rolle des Scrum Master und zum agilen Schätzen zur Verfügung.



2 Aufgaben des Development Teams

Die Hauptaufgabe des Development Teams liegt wie bereits beschrieben darin, das in der Sprintplanung von allen gemeinsam festgelegte Sprintziel zu erreichen.

Damit dies möglich ist, müssen alle Mitglieder des Entwicklungsteam in der Sprintplanung gemeinsam entscheiden, wie viele der vom Product Owner aus dem Product Backlog hoch gerankten Items im Sprint umgesetzt werden können. Diese Entscheidung trifft das Team alleine und bestätigt damit zugleich, die feste Absicht, alle in den Sprint Backlogs übernommenen Aktivitäten am Ende des Sprints umgesetzt zu haben.

Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit eines Entwicklungsteams ist die Teilnahme im Daily Standup. Hier berichten sich die Teammitglieder gegenseitig von Ihren geleisteten und die für den bevorstehenden Tag geplanten Arbeiten. Damit wird ein regelmäßiger Austausch im Team gewährleistet und sichergestellt, dass Transparenz über den aktuellen Stand der Aktivitäten aber auch über mögliche Hemmnisse oder Probleme besteht.

Am Ende des Sprints stellen die Mitglieder des Entwicklungsteams dem Product Owner und den Stakeholdern im Reviewmeeting ihre Ergebnisse vor.

Ein für das Team weiteres wichtiges Meeting ist die Retrospektive. Hier wird vor allem über die Teamzusammenarbeit und die Erfolge oder Misserfolge des beendeten Sprints gesprochen, um daraus für den nächsten Sprint Verbesserungen abzuleiten und sich kontinuierlich als Team weiter zu entwickeln.

3 Typische Probleme/Stolpersteine bei der Umsetzung

Ein nicht zu unterschätzender Aspekt ist wie bereits oben erwähnt die Auswahl der Teammitglieder. Ein Unternehmen das noch wenig oder keine Erfahrung mit agilen Methoden hat, verfügt häufig nicht über eine Unternehmenskultur, die den Mitarbeitern die Freiräume gibt, sich als Team selbst zu organisieren.

Das setzt zum einen voraus, dass Führungskräfte akzeptieren und im Idealfall auch unterstützen, dass ihre Mitarbeiter eigenständig darüber entscheiden, was sie tun und wann sie es tun. Zum anderen erfordert es aber natürlich auch Mitarbeiter, deren innere Haltung es ihnen erlaubt, Entscheidungen zu treffen und gleichzeitig auch die Verantwortung für diese Entscheidungen zu übernehmen.

Gerade in Unternehmen in denen bei auftretenden Problemen immer als erstes die Schuldfrage im Vordergrund steht, ist es erfahrungsgemäß schwierig, Mitarbeiter zu finden, die bereit sind, in einem cross-funktionalen Team zu arbeiten und dieses Paradigma zu durchbrechen.

Unsere Empfehlung lautet daher, die mit der Bildung von Entwicklungsteams einhergehende Einführung von Scrum nicht ohne eine grundlegende Veränderung der Unternehmenskultur zu initiieren. Und vor allem zu akzeptieren, dass dies ein Lernprozess ist, der sich über einen Zeitraum von mehreren Jahren immer weiter entwickeln muss.



Culture Work GmbH

Kontakt: info@culture-work.com

Weitere Informationen: www.culture-work.com

Geschäftsführer: Dr. Klaus-Dieter Dohne, Dr. Bernd Müssig

HRB 201993, Amtsgericht München