

Refleksjosnotat

Arbeidets gang:

Samarbeidet har fungert bra. Vi er 6 personer på gruppen totalt, og har konsekvent jobbet i 3 "teams" med forskjellige arbeidsoppgaver og fokusområder. Det er i tråd med "the rule of 3" som sier at 3-veis kommunikasjon er god kommunikasjon.

Vi har brukt en plattform som heter slack til digital kommunikasjon. Det har vært noe uenighet om nytteverdien av slack underveis, og i starten var det vanskelig å få kontakt med alle. Men etter et konstruktivt møte ble alle enige om å være mer tilstede på slack, og etter dette ble det et svært godt verktøy. Vi integrerte også versjoneringsplattformen vår, github, i slack og slik fungerte det godt til å holde oversikt.

Møtevirksomhet har også fungert greit. Vi har hatt møter på mandager og fredager til fast tid, og det har vært greit for de fleste å forholde seg til. Møtene har i høy grad vært en samlende faktor for gruppen, og en utmerket anledning til å opprettholde oversikt og motivasjon hos prosjekt-deltakerne.

I oppstartfasen ble det sent avklart hvem som faktisk var på gruppen vår. Kombinert med noe ventet fravær og uventet sykdom ble denne fasen noe ustrukturert. En prosjektleder, en arkitekt og en analytiker jobbet med sine respektive problemstillinger.

I fordypningsfasen var alle inkludert. Vi fordelte oss i 3 teams. Et arkitekt-team, et analyse-team og et utvikler-team.

Første iterasjon i utviklingsfasen fordelte vi oss i et database-team, et servlet++-team og et analyse/research-team.

Andre iterasjon ble fokuset på selve applikasjonen for de fleste. Vi fordelte servleter mellom teams.

I overleveringsfasen var det oppgaver og ansvarsområder som ble fordelt. Et team skulle fullføre ufullstendige servleter, et team skulle jobbe med validering, et team med testing og sikkerhet.

Alt har ikke gått problemfritt. Vår første utfordring var å få kontaktet og samlet alle medlemmene. Dette gjorde at oppstartfasen ikke ble optimal hva angår samarbeid og inkludering. Den begrensede størrelsen på prosjektet bidro heldigvis til at dette ikke satte oss for langt tilbake, da oppstartsfasen ikke inneholdt overveldende mye arbeid for tre personer.

Mens fordypningsfasen gikk på skinner støtte vi på en ny utfordring i første iterasjon av utviklingsfasen. I løpet av uken sviktet kommunikasjonen. Det ble utviklet sentrale elementer i applikasjonen som øvrige medlemmer ikke visste hvordan de skulle forholde seg til, og heller ikke fikk tak i informasjon om. Sykdom og manglende utnyttelse av slack var grunnen.

Dermed stoppet utviklingen opp i flere ledd, og den ferdige betaen vi ønsket oss i denne fasen uteble.

På mandagen hadde vi igjen fullt oppmøte, og det ble avklart hvordan rutinene for kommunikasjon bør være. Etter dette var ikke kommunikasjon noe problem, men vi opplevde mye bedre og mer konsekvent bruk av slack.

Overleveringsfasen ble på grunn av dette noe travel. Igjen ble vi “reddet” av formatet på prosjektet, siden overleveringen i dette tilfellet ikke er svært krevende. I skrivende stund ser det ut til at vi ror det i land.

En annen ting vi kunne gjort annerledes var prioritering av oppgaver. Når vi i andre iterasjon av utviklingsprosessen skulle starte på det som virkelig er teknisk kronglete gikk det opp for oss at vi nok burde prioritert den faktiske utføringen av spørreundersøkelser, og ikke login-funksjonalitet og oversiktsider.

RUP som arbeidsprosess:

Vår erfaring med RUP som arbeidsprosess har vært positiv.

Nå er det riktignok ikke RUP som helhet vi har brukt, men en del av RUP som vi har fått definert.

Det som har vært mest øyeåpnende har vært å arbeide såpass strukturert som RUP tilrettelegger for. Å planlegge først, og hele tiden jobbe mot oppsatte delmål føles mye bedre og inkluderende for alle enn kun å gyve løs på en problemstilling uten mål og mening.

Når det kommer til arbeidsfordeling var også RUP tydelig gjennom hele prosessen. Det var til tider merkbart behov for forskjellige roller, som i oppstartsfasen. Men i utviklingsfasen og i overleveringsfasen endte vi opp med å ha hovedsakelig utviklere, noen med birolle som tester. I dette formatet føltes det til tider overflødig å være nøye på å tildele spesifiserte roller.

RUP hjalp oss definitivt til å nå målene våre i denne prosessen. Det å planlegge nøye først førte til at vi var forberedt videre på sentrale utfordringer og hvordan vi skulle implementere forskjellige elementer. Det er nærmest utenkelig å gjennomføre dette uten noen form for arbeidsprosess som f.eks RUP. Da ville vi nok endt opp med en eller to personer som gjorde alt, om vi i det hele tatt hadde klart å gjennomføre alt vi ville.

Estimering og planlegging:

Det er åpenbart en delikat kunst å kunne estimere skikkelig. I dette prosjektet har både tiden og “frihet” vært begrenset. Siden oppgaven i høy grad var gitt på forhånd har det vært stort sett på detaljnivå det har vært behov for å estimere. I det store og det hele har vi basert oss på oppgaven og visjonen gitt, og hatt målsetninger i de relevante iterasjonene.

Vi har hatt klare artefakter til innlevering for hver iterasjon, og det har veiledet oss angående hva vi faktisk har holdt som mål.

Det vi ikke klarte å nå, som absolutt var en plan, var å kunne vise til en funksjonell beta etter første utviklings-iterasjon. Vi ender likevel (tilsynelatende) opp med å gjøre stort sett alt vi har forespeilet oss.

Oppsummering:

Det sentrale vi har lært er å samarbeide bedre og å jobbe iterativt. Mens gruppearbeid ofte har bestått i at alle på gruppen gyver løs på oppgaven, muligens går på en liten smell angående implementasjon, så gyver litt løs igjen har vi nå arbeidet strukturert og samkjørt, men samtidig uavhengig, hele veien. Det er spennende å oppleve hvor mye slikt kan ha å si for resultatet.

Vi har også lært hvordan forskjellige roller kan operere. Selv om ikke alle har hatt alle roller har vi sett hvordan de andre sine roller spiller inn i det store bildet.