

Reflectie

Jos Bonsink

3 februari 2013

1 Evaluatie

1.1 De drie grootste prestaties

1. Gebruiksvriendelijke interface creeëren.
2. Het samenvoegen van alle afzonderlijke functies tot een geheel.
3. Het verfijnen van het product tot in de kleine details.

1.2 De drie belangrijkste problemen

1. Dubbel werk dat verricht is vanwege gebrek aan communicatie.
2. Op peil houden van de motivatie als je ziet dat anderen veel minder werk verrichten.
3. Het samenvoegen van het werk van alle teams.

2 Scrum

2.1 De rol die de ontwikkelmethode speelde

De drie grootste prestaties, die mijn team heeft behaald, zijn eigenlijk niet toe te wijden aan Scrum maar is te danken aan de inzet en de motivatie van het team om een goed product af te leveren. De Daily Scrum Meeting heeft wel bijgedragen aan goede communicatie binnen het team. Het bevorderde de onderlinge synergie.

De twee van de drie belangrijkste problemen hadden wel voorkomen kunnen als Scrum beter door de gehele groep werd geïmplementeerd. Vanwege het gemis van Sprint Planning meetings door de Product Owners was het niet altijd duidelijk welk team wat deed.

2.2 In hoeverre week mijn team van de Scrum methode af

Tijdens de eerste paar dagen van het project hadden wij een vaste Product Owner. Helaas kon de Product Owner later niet meer aanwezig zijn. Toen is de rol van Product Owner door het gehele team opgenomen.

In de eerste week hadden wij de Sprint planning goed geregeld. De product owner had doorgegeven welke taken ons team zou uitvoeren. Vervolgens hebben we met het Planning Poker geschat hoe lang we er ongeveer over zouden doen om de taken te voltooien. In de weken die volgden hebben wij dit niet meer gedaan. Het team kreeg een hele algemene taak, die niet in kleinere taken was te verdelen. Tijdens het werk merkten wij dat er bepaalde functies moesten worden toegevoegd, dit werd dan op de Product Backlog geplaatst. Deze nieuwe taken werden zo snel mogelijk uitgevoerd. Er werd niet gewacht op de volgende Sprint.

We hadden geen gebruik gemaakt van een Release en Sprint Burndown Chart. De taken werden redelijk snel voltooid. Het was alleen maar extra werk om bij te houden wat de vooruitgang van elke taak was. De Sprint Retrospective werd overgeslagen. We gingen zo snel mogelijk weer aan het werk.

2.3 Hoe bevalt Scrum?

Het beetje Scrum dat wij gebruikt hebben beviel goed. Een van de kern doelen van Scrum is het stimuleren van creativiteit binnen het team. In de praktijk is dit heel prettig gebleken. Samen met jouw teamleden een oplossing vinden, geeft het gevoel dat je samen alles kan overwinnen. Scrum stimuleert ook onderling contact binnen het team. Hierdoor ontstaat een eenheidsgevoel.

Volgens Scrum zou ieder team volledig onafhankelijk kunnen werken. Dit bleek in de praktijk niet waar te zijn. Ook miste enkele teams de motivatie en kennis om goed werk af te leveren. Dit veroorzaakte nogal wat frustraties.

2.4 De ondersteuning van Scrum op de teamprestatie

Scrum stimuleerde de communicatie binnen het team. Dit was in het begin handig om elkaar leren te kennen. Later kwam het vooral neer op motivatie en inzet om onze prestaties neer te zetten.

Een nadeel van Scrum is de hoeveelheid communicatie die nodig is om het project goed te laten verlopen. Niet iedereen had hier zin in, dus werden er minder tot geen meetings gehouden. Hierdoor was er weinig onderlinge communicatie tussen de teams. Het was niet altijd even duidelijk welke team wat deed. Bij een dictatuur zou dit niet zijn gebeurd.

3 Samenwerking

3.1 Drie aspecten die goed verliepen

1. Sfeer
2. Onderlinge communicatie
3. Bereid zijn elkaar te helpen

3.2 Drie aspecten die het minst verliepen

1. Aanwezigheid van enkele teamleden
2. Motivatie van enkele teamleden
3. Verschil in kennis

3.3 Wat voor rol spelen deze aspecten in de reeds genoemde prestatie en problemen (1.1 & 1.2)

De goede communicatie en sfeer binnen het team hebben geleid naar de eerder genoemde prestaties. De aspecten die het minst verliepen gelden maar voor een klein gedeelte van het team. De grootste problemen zijn veroorzaakt door externe factoren (andere teams).

3.4 De rol van colocation binnen het team

Het team zat altijd in het zelfde lokaal. Dit leidde tot goede communicatie en discussies. We wisten precies wie wat deed en konden elkaar makkelijk helpen. Ook was de communicatie met andere teams die in het lokaal aanwezig waren goed. Teams die prefereerden om op een andere locatie te werken, frustreerde ons omdat dit communicatie belemmerde.

4 Persoonlijkheid

4.1 Wilde's Type Indicator

Mijn scores: Introversion (-3), Judging (5), Sensing (5), Feeling (-5). Ik ben dus duidelijk IJSF.

4.2 Hoe verschilt mijn persoonlijkheid met anderen

Ik ben meer op mijzelf dan andere mensen. Ik ben stil en luister graag naar anderen. Ik bedenk me eerst voordat ik een actie onderneem. Feiten en details over mogelijkheden en wat zou kunnen zijn. Ik vind het belangrijk hoe andere mensen en wil het liefst confrontatie en conflicten vermijden.

4.3 Welk Myers-Briggs type past het beste bij mij

ISFJ wat uit deze test kwam, klopt wel goed. Ik heb ook derden mij laten beoordelen en zij komen op dezelfde conclusie. De beschrijving van ISFJ klopt ook redelijk bij mijn persoonlijkheid. Aan de hand van de paar hoofdstukken van Steve Myers ben ik hierachter gekomen.

4.4 Mijn motivatie

Het realiseren van een complex systeem motiveert mij het meest. Tijdens het bouwen van software komen allerlei interessante problemen naar voren. Het is leuk om hier geconcentreerd over naar te denken en deze op te lossen (Introversion). Ook is het belangrijk uiteindelijk een tevreden klant te hebben. Uiteindelijk doe je het allemaal hier voor. Als de klant blij is geeft dit een goed gevoel (Feeling).

Mij kost het de meeste wilskracht om mensen die minder gemotiveerd en minder inbreng hebben aan te spreken. Ook dit stemt ook overeen met mij persoonlijkheid. Ik vermijd conflicten het liefst.