

Agile Roles

Mit Hilfe von Rollen wird die Arbeit organisiert, nicht die Menschen.

Im Gegensatz zu Positionen in einem klassischen Organigramm, sind den Rollen nicht dauerhaft bestimmten Menschen zugeordnet. Im Gegenteil: Je nach Situation und aktuellen Anforderungen nimmt ein Mitarbeiter unterschiedliche Rollen wahr, wenn er die passenden Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmale besitzt. Manchmal ist eine Rolle auch vorübergehend verwaist und somit kein Rollenträger erforderlich. Ein Mitarbeiter kann grundsätzlich auch mehrere Rollen innehaben, sofern das mit den Rahmenbedingungen vereinbar ist (bei Scrum ist das zum Beispiel nicht sinnvoll). Und bei Bedarf können auch schnell neue Rollen geschaffen werden.

Um eine Rolle so zu beschreiben,
dass sie dem Rolleninhaber sowie allen Mitgliedern der
Organisation klar ist,
sind fünf Elemente erforderlich:

Beschreibung einer Rolle

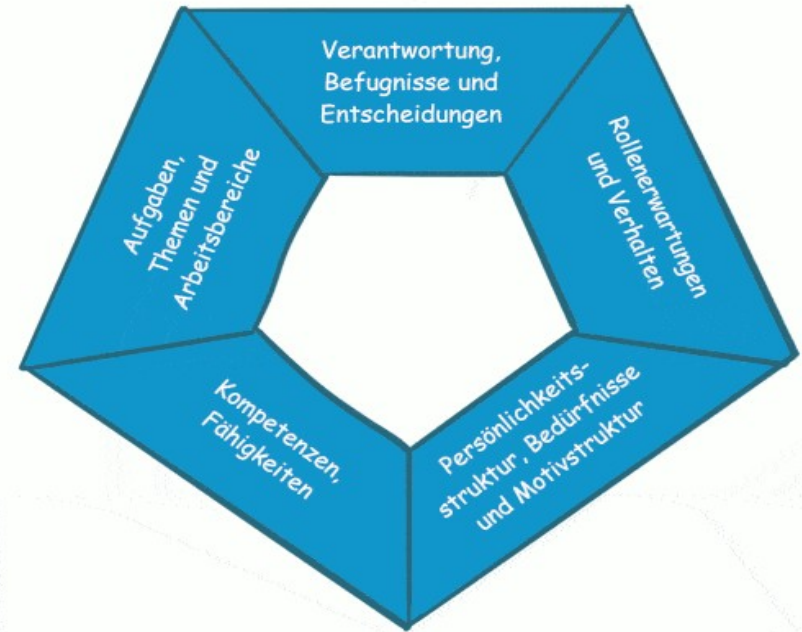
Aufgaben: In welchen Themen- bzw. Arbeitsbereichen ist der Rolleninhaber tätig? Welche Aufgaben erfüllt er dabei?

Verantwortung und Befugnisse: Für was ist der Rolleninhaber verantwortlich? Welche Entscheidungen trifft er? Wie weit reichen seine Befugnisse? Mit wem muss er sich abstimmen?

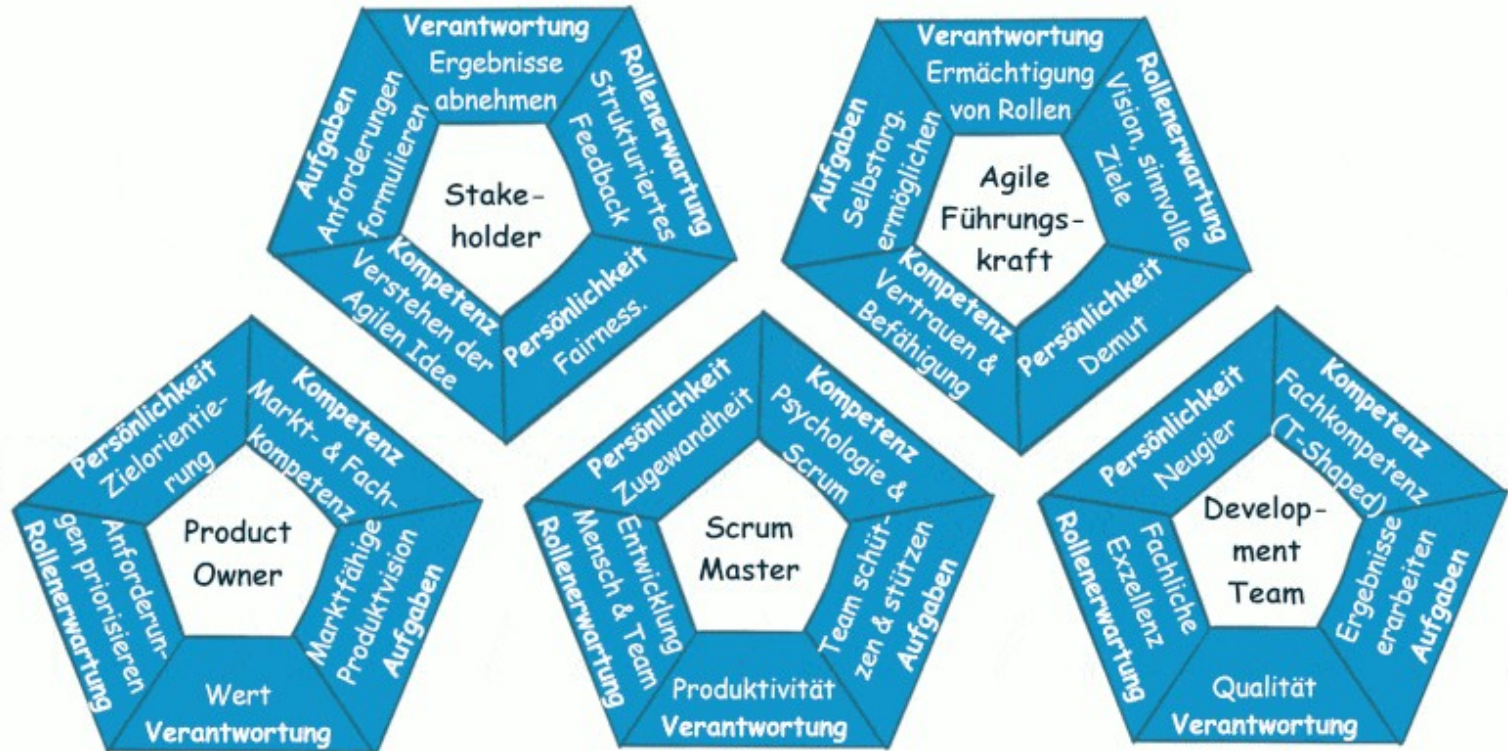
Rollenerwartungen und Verhalten: Welche Erwartungen haben andere an die Rolle und damit an den Rolleninhaber? Welches Verhalten muss er zeigen, um die Erwartungen zu erfüllen?

Persönlichkeitsstruktur: Welche Persönlichkeitsmerkmale muss der Rolleninhaber aufweisen? Welche Bedürfnisse hat er? Was treibt ihn an? Unter welchen Umständen ist er besonders leistungsfähig und glücklich?

Kompetenzen und Fähigkeiten: Über welche Kompetenzen – basierend auf Wissen und Erfahrung – muss der Rolleninhaber verfügen? Welche Fähigkeiten – basierend auf Persönlichkeitseigenschaften – sollte er besitzen?



Die erweiterten Scrum Rollen



Stakeholder

Stakeholder:

Zu den Stakeholdern zählen die (internen oder externen) Kunden, die Anwender des Endproduktes, verantwortliche Repräsentanten kooperierender Unternehmensbereiche, die Unternehmensleitung, Shareholder usw. Sie formulieren ihre Anforderungen an das Produkt-, Projekt- oder Arbeitsergebnis und geben strukturiertes Feedback zu jedem Zwischenergebnis (Sprint-Ergebnis).

Agile Führungskraft

Agile Führungskraft:

Die agile Führungskraft ermöglicht Selbstorganisation, indem sie die richtigen Menschen für die agilen Rollen findet (siehe unten), diese ermächtigt und befähigt, Freiheit innerhalb sinnvoller Leitplanken schafft und die agile Arbeitsorganisation schützt.

Product Owner

Product Owner:

Der Product Owner nimmt die Anforderungen der Stakeholder auf und übersetzt sie in eine marktfähige Produktvision sowie in Einträge (meist *User Stories*) im Backlog. Er ist dafür verantwortlich, den Wert des Produkts zu maximieren, der sich aus der Arbeit des Development Teams ergibt. Hierzu priorisiert er die Anforderungen des Backlogs entsprechend.

Scrum Master

Scrum Master:

Der Scrum Master entwickelt, unterstützt und schützt das Scrum Team und die Menschen. Er ist für die Produktivität des Scrum Teams verantwortlich. Hierzu vermittelt er die Werte und Prinzipien von Scrum. Er achtet streng auf die Einhaltung der Regeln des Scrum Frameworks. Er hilft auch den Menschen außerhalb des Scrum Teams zu verstehen, welche ihrer Interaktionen mit dem Scrum Team hilfreich sind und welche nicht.

Development Team

Development Team:

Das Development Team ist für eine hohe Qualität des Produkts bzw. Projekt- bzw. Arbeitsergebnisses verantwortlich. Es besteht aus Experten, die innerhalb jedes Sprints selbstorganisiert und eigenverantwortlich ein potenziell auslieferbares Produktinkrement erstellt. Dieses gewinnt von Mal zu Mal an Wert.