

Scrum Guide update: oude wijn in nieuwe zakken?

26 AUGUSTUS 2016 10:23 | BERRY KERSTEN |  2

Begin juli presenteerden Jeff Sutherland en Ken Schwaber de nieuwste versie van de Scrum Guide. Dit artikel beschrijft de wijzigingen en mijn visie hierop.

De Scrum Guide is oorspronkelijk in 2010 gepubliceerd met als doel een eenduidige definitie en beschrijving van Scrum te geven (als zijnde Body of Knowledge). Op 6 juli jongstleden werd de derde revisie publiek bekend gemaakt.

Ogenscheinlijk is er in de recente revisie weinig veranderd. Sutherland en Schwaber hebben slechts een korte paragraaf toegevoegd, waarin de Scrum waarden worden beschreven. Het gaat om de onderstaande waarden.

- **Commitment** - toegewijd zijn aan het team, samenwerking, kwaliteit, het sprint doel, en het continu leren en verbeteren.
- **Courage** - het tonen van moed, durf en lef om het juiste te doen en te werken aan lastige problemen.
- **Focus** - het kunnen richten op het meeste waardevolle werk van de sprint en de doelstellingen van het Scrum- team.
- **Openness** - open kaart spelen met betrekking tot proces, product en resultaat.
- **Respect** - elkaars ervaringen, achtergrond, meningen en verantwoordelijkheden respecteren.

Ondanks de relatief beperkte tekstuele wijziging vormen de waarden de katalysator voor de rest van het raamwerk in de Guide. Jeff Sutherland noemt ze 'the lifeblood of Scrum'.

Aanleiding

De waarden zijn toegevoegd naar aanleiding van massale feedback uit de Scrum Guide 'User Voice', een online forum waar men ideeën kan aandragen ter verbetering van de Scrum Guide. Een van de argumenten was dat waarden belangrijk zijn voor het begrip van het ethos van (goede) Scrum-teams.

David West, product owner bij Scrum.org, heeft in een interview aangegeven dat de Guide te mechanisch was. Dit is herkenbaar, want Scrum is een raamwerk van regels, rollen en principes. Het is dan ook niet vreemd dat velen in de valkuil stappen van gewoon het trucje toepassen van het beschreven proces in de Scrum Guide, zonder te weten wat de achterliggende redenen zijn om het op die manier te doen. Dit dogmatische gedrag wordt ook wel 'Zombie Scrum' genoemd.

West geeft verder aan dat het toevoegen van de waarden de relatie tussen de Scrum Guide en het Agile Manifesto versterkt. Immers, dit manifest is ook gebaseerd op waarden (en principes). Jeff Sutherland benoemde in een webinar dat de toevoeging geen verandering is van het Scrum proces, maar dat de waarden het proces duidelijker maken. Ken Schwaber vult aan met 'this actually puts the heart back into it'.

Oude wijn?

In het webinar refereert Schwaber aan de waarden die in het boek 'Agile Software Development with Scrum' in 2001 beschreven zijn. In die zin is de toevoeging op de Scrum Guide een (re)presentatie van zaken die vijftien jaar geleden beschreven zijn. Tegelijkertijd was er blijikbaar behoefte vanuit de Scrum-community om de 'zachte kant' van Scrum explicieter te maken. Want de waarden gaan in feite over de houding en het gedrag van individuen, teams en bedrijfscultuur.

Volgens de Scrum Guide is het succesvol gebruik van Scrum afhankelijk van de mensen die bekwaam worden in het naleven van de vijf waarden. Het is dus van belang dat de Scrum teamleden de waarden kennen en op de juiste manier interpreteren. Maar hoe dan?

Van waarden naar gedrag

Het vertalen van de waarden naar taken op de werkvloer kan bijvoorbeeld door workshops te houden. Een variant is dat de waarden op een whiteboard worden geschreven en elk teamlid aangeeft waarmee deze geassocieerd worden of hoe ze in de praktijk toegepast (gaan) worden. Door middel van discussie en interactie ontstaat inzicht in de gemeenschappelijke waarden.

Net zoals alle practices binnen Scrum dienen ook de waarden transparant te zijn; denk aan uitingen die visueel zichtbaar zijn voor de omgeving en stakeholders. Uiteindelijk gaan waarden pas tot leven komen als er daadwerkelijk iets mee gedaan wordt. Vaak is dit een kwestie van gewoon doen, leren en verbeteren.

Conclusie

Persoonlijk vind ik het vreemd dat de waarden nu pas in de Scrum Guide staan. De Lean principes stammen immers uit 1996 en XP onderkende in 1999 al soortgelijke waarden. Sutherland en Schwaber gaven (in de eerder genoemde webinar) aan dat ze de Scrum Guide incrementeel willen aanpassen en dat de tijd nu rijp was om deze update te doen.

De update zie ik als een beschrijving tussen 'Agile doen' (strikt volgen van de regels) en 'Agile zijn' (weten wat de achterliggende waarden en principes zijn). Ook zie ik de waarden als een fundament voor de vorming van een T-shaped (ict-) professional, waarbij niet alleen complementaire kennis en vaardigheden een rol spelen, maar juist ook houding en gedrag.

Al met al vind ik de Scrum Guide update letterlijk en figuurlijk een waardevolle verrijking, waarmee het culturele aspect meer tastbaarder is geworden. In mijn dagelijkse praktijk merk ik dat veel mensen en organisaties moeite hebben met het goed implementeren van Scrum, door onder andere het proces stoïcijns te volgen. Hier kan winst behaald worden door ~~de versie van de Scrum Guide te gebruiken als hulpmiddel~~ **de versie van de Scrum Guide te gebruiken als hulpmiddel om het proces te reflecteren op het proces** en persoon. Het doel hiervan is inzicht

krijgen in bestaande en gewenste gedrag patronen om Scrum effectiever te maken. Want tenslotte, een gesmeerd Scrum proces komt de softwarekwaliteit ten goede!

Dit artikel is afkomstig van Computable.nl (<https://www.computable.nl/artikel/5822227>). © Jaarbeurs IT Media.

Partnerinformatie



CPT | 26 AUGUSTUS 2016 12:52

De grootste struikelblok bij het implementeren (maar voornamelijk ook bij het uitvoeren, het 'doen') van Agile dat het vaak door het management wordt gezien als 'het feestje van de IT afdeling'.

Waar de ICT-ers hard proberen in incrementele sprints te werken en aan het eind van een sprint een 'minimally viable product' op te leveren doet 'de business' vooral zijn best om alleen een volledig uitgevoerd product te eisen en te accepteren.

En dan is het management verbaast dat de ICT afdeling kennelijk niet de beloften van Agile/Scrum waarmaakt, want na elke sprint komt er toch iets klaar voor productie?



DINO | 26 AUGUSTUS 2016 14:50

hoe vang je een schuw vogeltje ?

Dan moet je zout op zijn staart leggen, oud gezegde.

Commitment, courage, focus, openness, respect. Allemaal klokkeluiders eigenschappen overigens.

Dan gaat het wel lukken. De methode boeit niet meer met team met zulke waarden.

Hoe vang je een klokkeluiders ?