

Schneller Überblick

Retrospektiven zur laufenden Entwicklung in Teams

Retrospektiven werden vor allem in agilen Methoden wie „Scrum“ angewandt, damit selbstorganisierte Teams laufend in kleinen Zyklen ihre Arbeitsweise reflektieren und anpassen können. Auch für klassisch organisierte Teams mit Führungskraft eignet sich das Format, um Arbeitsweisen zu hinterfragen und den laufenden Entwicklungen anzupassen.

Zielsetzung von Retrospektiven

- ★ Kontinuierliche Entwicklung und Verbesserung
- ★ Offenes positives wie kritisches Feedback und Hinterfragen einüben
- ★ Vereinbarungen über die Zusammenarbeit und Arbeitsweisen

Eine Retrospektive folgt dabei einem festen Ablauf, dessen einzelne Schritte mit unterschiedlichen Methoden ausgestaltet werden können.

Ablauf einer Retrospektive

1. Einstieg

Zuerst werden die Voraussetzungen für eine offene Atmosphäre geschaffen. Die Teilnehmer sollen sich wohl dabei fühlen, offene Punkte zu diskutieren. Dabei gilt die Annahme, dass jeder die bestmögliche Arbeit geleistet hat, die er oder sie leisten konnte, und zwar unabhängig davon, welche offenen Punkte festgestellt werden.

2. Daten/Informationen sammeln

Zweitens werden Informationen gesammelt. Dies geschieht oft, indem man zurückblickt und ermittelt, was gut gelaufen ist und was nicht.

3. Erkenntnisse gewinnen

Im dritten Schritt werden Erkenntnisse gewonnen. In dieser Phase klären Teams normalerweise, warum Dinge geschehen sind, damit nicht nur Symptome kuriert, sondern die tatsächlichen Ursachen erkannt werden.

Ablauf einer Retrospektive

4. Schritte vereinbaren

Viertens entscheidet man, was zu tun ist. Das umfasst Vereinbarungen über sinnvolle und realistische Schritte, die im nächsten Sprint umgesetzt werden sollen.

5. Abschluss und Feedback

Rückblick auf die Retrospektive. Mit welchem Gefühl gehen die Teilnehmer aus dem Termin? War die Zeit sinnvoll investiert? Was braucht es beim nächsten Mal anders? Was soll erhalten bleiben?

Bei der Durchführung von Retrospektiven hilft es Euch, wenn Ihr auch diese Aspekte berücksichtigt:

Weitere Hinweise für erfolgreiche Retros

- Überlegt, wen Ihr als Moderator/in der Retro einsetzt. Z.B. ob es jemand unbeteiligtes sein soll oder jemand aus Eurer Runde. Nur eine Person oder mehrere in einem rollierenden Vorgehen.
- Achtet darauf, dass Eure Vereinbarungen konkrete Maßnahmen beinhalten und nicht nur Absichtsbekundungen oder Appelle an Euch selbst. Dadurch stellt Ihr sicher, dass es auch zu konkreten Veränderungen kommt.
- Überprüft, ob Ihr wirklich Einsichten in die Ursachen generiert habt und nicht zu schnell Lösungen besprecht, die nur das Symptom und nicht die Ursache beeinflussen.
- Reflektiert auch die getroffenen Maßnahmen in kurzen Zyklen und überlegt ob sie dauerhaft übernommen, angepasst oder wieder verworfen werden.

In den verschiedenen Ablaufschritten der Retro könnt Ihr verschiedene Methoden einsetzen - je nach Eurer Zielsetzung und Gruppengröße. Beim Sammeln der Themen

könnt Ihr neben der klassischen Frage nach: „Was lief gut?“ und „Was hat noch nicht funktioniert?“ auch mit Keep-Drop-Try arbeiten. D.h. Ihr sammelt, was wollt Ihr als Team beibehalten, womit wollt Ihr aufhören und was wollt Ihr Neues ausprobieren. Für ein noch differenzierteres Bild könnt Ihr auch auf die Starfish-Methode zurückgreifen:



In der Generierung der Erkenntnisse hat sich die Fragestellung „5 x Why“ bewährt um herauszuarbeiten was hinter den Symptomen steckt.

Bei den Arbeitsweisen könnt Ihr ebenfalls variieren: Ihr könnt jeden einzelnen Punkte einbringen oder bearbeiten lassen und Ihr könnt auch in kleinen Gruppen arbeiten, z.B. bei der Erkenntnisgenerierung. In einer größeren Gruppe ab 12 Personen könnt Ihr z.B. auch gut ein 1-2-4-all (aus den Liberating Structures) nutzen.

**Ich wünsche Euch viel Spaß, Verständnis und Vereinbarungen
in Eurer ersten Retro!!**