

## Zusammenfassung: Retrospectives Antipatterns von Aino Vonge Corry

Antipattern	Symptome	Ursache	Lösung
Bzgl. Struktur			
<b>Wheel of Fortune</b>	In den Retros werden immer dieselben Themen angesprochen; beschlossene Maßnahmen werden nicht umgesetzt.	Das eigentlich zugrundeliegende Problem wurde nicht identifiziert.	Mit 5 Hows oder 5 Whys die eigentliche Ursache identifizieren.
<b>Prime Directive Ignorance</b>	Einzelne Teammitglieder werden zum Sündenbock gemacht.	Teammitglieder können sich schlecht in andere hineinversetzen; (böse) Absicht wird unterstellt.	Die Prime Directive jedes Mal vorstellen: Unabhängig davon, was wir entdecken werden, verstehen und glauben wir aufrichtig, dass jeder sein Bestes in der gegebenen Situation mit dem verfügbaren Wissen, den Ressourcen und unseren individuellen Fähigkeiten getan hat.
<b>In the soup</b>	In den Retros werden immer dieselben Themen angesprochen, ohne Lösungen zu finden.	Die Ursache der Probleme liegt außerhalb des Einflussbereiches des Teams.	Mittels Cirlces of Influence aufzeigen, welche Probleme das Team selber lösen kann, und dann nur über diese Themen sprechen.
<b>Overtime</b>	Retro dauert länger als geplant; es ist nicht genug Zeit, alle Themen zu besprechen.	Ein aktuelles Thema nimmt zu viel Raum ein.	Abkürzen: auf zeitsparende Methoden umstellen (z.B. Zuruf statt Karten schreiben). Oder Diskussion unterbrechen und auf einen anderen Zeitpunkt verschieben („parking lot“).
<b>Small Talk</b>	Teilnehmer sprechen über andere Dinge.	Moderator glaubt, nicht unterbrechen zu dürfen.	Am Anfang der nächsten Retro ansprechen; Working Agreements festlegen; an Fokus erinnern.
<b>Unfruitful Democracy</b>	Themen, die von Minderheiten eingebracht werden, werden nie besprochen.	Durch demokratische Abstimmung wird die Minderheit immer überstimmt.	Andere Abstimmungsverfahren, z.B.: Reihum darf einer ein Thema diktatorisch bestimmen; Festlegen, dass Minderheiten-Themen eine Mindestanzahl an Stimmen bekommen müssen; Konsens.
<b>Nothing to talk about</b>	„Wir sind schon so toll, wir brauchen keine Retros mehr!“	Es gibt nicht genug Ideen für weitere Verbesserungen.	Kreative Denkanstöße geben, z.B. Positivitäts-Retro, <a href="#">Team-Feedback-Retro</a> , nach Träumen fragen, Wunderfrage
<b>Political Vote</b>	Bei einer Abstimmung (z.B. Dot Voting) warten einige TN, bis die anderen abgestimmt haben, um dann mit ihrer Stimme das Ergebnis beeinflussen zu können.	TN sehen die Stimmen der anderen. Evtl. wären sie mit bestimmten Ergebnissen unglücklich und möchten das verhindern.	Gleichzeitige und anonyme Abstimmung ermöglichen, z.B. die TN ihre Stimme auf Post-Its schreiben lassen, alle einsammeln und dann vorlesen. Online: z.B. in den Chat tippen und erst „auf drei“ drücken alle gleichzeitig „Senden“.

Antipattern	Symptome	Ursache	Lösung
Bzgl. Planung			
<b>Team, Really?</b>	Entscheidungen aus der Retro bringen Probleme (für andere); die Zusammenarbeit (mit anderen) wird schlechter.	Experten und Teilzeit-Teammitglieder werden nicht zur Retro eingeladen, um „ihre Zeit nicht zu vergeuden“.	„Jeden“ zur Retro einladen. Jeden, der etwas beitragen kann, der eng mit dem Team zusammenarbeitet, der notwendig ist, um den letzten Sprint zu reflektieren und daraus zu lernen.
<b>Do It Yourself</b>	Die Retrospektiven werden langweilig, sagt das Team. Der Scrum Master kann seine Probleme in der Retro nicht einbringen und fühlt sich nicht als echter Teil des Teams.	Der Scrum Master moderiert jede Retrospektive selber.	Den Moderator regelmäßig wechseln, z.B. die anderen Teammitglieder, oder Personen aus anderen Teams (Teams können sich gegenseitig unterstützen!). Freiwillige vorher ausbilden und Tools als Hilfe anbieten, z.B. unsere <a href="#">Tipps zur Retrospektivenplanung</a> .
<b>Death by Postponement</b>	Probleme werden bis zur nächsten Retro aufgehoben. Dann ist aus einer Mücke oft schon der sprichwörtliche Elefant im Raum geworden. Außerdem bleibt in der Retro keine Zeit mehr für das „normale“ Lernen und Verbessern.	Das Team managt sich nicht selbst, sondern wartet auf den Moderator der Retro.	Retrospektiven sollten dann durchgeführt werden, wenn sie gebraucht werden, und nicht erst dann, wenn der Zeitplan es vorsieht. Dazu z.B. ein Board bereitstellen, wo jederzeit Themen gesammelt werden können – wenn sich etwas häuft, kann man zeitnah eine Retro ansetzen.
<b>Get It Over With</b>	Das Team kommt immer langsamer voran. Probleme bei der Entwicklung häufen sich.	Die Retrospektive wird gekürzt oder ausfallen gelassen, um mehr Zeit für „richtige“ Arbeit zu haben.	Das Team an Retrospektiven erinnern, die für sie wertvoll waren (Notizen über Erfolge machen!). Über das „Warum“ der Retrospektive sprechen und gemeinsam überlegen, wie man das (wieder) erreichen kann. Evtl. externen Moderator zur Unterstützung holen.
<b>Disregard for Preparation</b> (bei online Retros)	Teilnehmer sind verspätet; es gibt technische Probleme; es geht viel Zeit in der Check-In Phase verloren; nicht alle TN bringen sich ein; es werden evtl. unwichtige Themen lange diskutiert.	Moderator und Teilnehmer haben keine Erfahrung mit Online Retrospektiven. Es werden unpassende Tools eingesetzt.	Vorbereitung der TN durch den Moderator: erinnern, dass alle in einer geeigneten Umgebung sind (nicht im Auto! Am Bildschirm wg. Screen-Sharing); für gutes Equipment sorgen (noise-cancelling Headset, Webcam). Zugriffsrechte sicherstellen und testen, ob bei jedem die Technik funktioniert.
<b>Suffocating</b>	Alle wollen weitermachen, um schnell fertig zu werden. TN sind unaufmerksam, träge, zappelig oder gereizt.	Die Teilnehmer brauchen eine Pause zur Befriedigung ihrer Grundbedürfnisse: frische Luft, Essen, Trinken, WC.	Pausen vorher einplanen. Ggf. für Snacks und Getränke sorgen (online-TN vorher erinnern!). Regelmäßig lüften. Eine Aktivität draußen/auf dem Flur machen. Stretching-Übung einbauen. Auf den Energielevel der TN achten, bevor man selber dafür zu müde wird!

Antipattern	Symptome	Ursache	Lösung
<b>Curious Manager</b>	Der Manager nimmt an der Retro teil. Die TN sind ungewöhnlich still oder sprechen nur über positive oder unwichtige Dinge.	Die TN wurden nicht gefragt, ob der Manager kommen darf. Wenig Vertrauen zwischen TN und Manager.	Wer Leute feuern darf, kommt nicht zur Retro. Auf jeden Fall die TN vorher fragen. Einzelne Ergebnisse hinterher mit dem Manager teilen (mit Erlaubnis der TN). Eine Retro im Management-Kreis anbieten, um deren Neugier bzgl. Prozess zu befriedigen.
<b>Peek-A-Boo</b> (bei online Retros)	Einige TN sind nicht über Video zu sehen, sondern nur zu hören. Der Moderator kann schlechter auf sie eingehen. Weil sie sich unbeobachtet fühlen, sind sie evtl. weniger aufmerksam, man muss öfter was wiederholen oder sie beteiligen sich nicht an Diskussionen.	Individuell unterschiedlich. Kann man am besten in Einzelgesprächen herausfinden. Manchmal findet man zusätzliche Probleme (z.B. TN ist unterwegs – kann der Retro gar nicht 100% Aufmerksamkeit widmen).	Erklären, wieso das Video-Bild wichtig ist: es hilft Euch als Moderator einen besseren Job zu machen. Es hilft allen TN, besser aufeinander einzugehen wg. der Körpersprache. Es führt daher zu einem besseren Ergebnis der Retro. Zusätzlich die individuellen Ursachen separat angehen. Darauf bestehen, dass <u>alle</u> ihr Video einschalten. Notfalls ein aktuelles Foto als Ersatz.

... bald gibt's noch mehr!