

---

# Inhalt

## Teil I Menschen

### Menschen – furchtlose Forscher

<b>1</b>	<b>Eine neue Denkweise</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Das Herz von Scrum</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Selbstorganisation und Anarchie</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Schocktherapie ... oder Mitgefühl?</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Softwarekünstler</b>	<b>19</b>
<b>6</b>	<b>Verteilte Teams sind keine Teams</b>	<b>23</b>
<b>7</b>	<b>Mit großer Macht ...</b>	<b>27</b>
	Team-Charta	29
<b>8</b>	<b>Weniger tun, mehr entdecken</b>	<b>31</b>
<b>9</b>	<b>Test(osteron)-infizierte Entwickler</b>	<b>35</b>
<b>10</b>	<b>Technische Schulden abzahlen</b>	<b>39</b>
<b>11</b>	<b>Der Agile Entdecker</b>	<b>41</b>
<b>12</b>	<b>Aufrichtige Empfindsamkeit ist der neue Hardcore</b>	<b>45</b>
<b>13</b>	<b>The People's Scrum</b>	<b>47</b>

## Teil II Prozess

### Prozess – der steinige Pfad

14	<b>Scrums Platz in der Welt</b>	53
15	<b>Flüssiges Scrum</b>	57
16	<b>Addition und Subtraktion in Scrum</b>	61
	<i>Aufwandsschätzung</i>	63
17	<b>Aufwandsschätzung I: Größe</b>	65
18	<b>Aufwandsschätzung II: Zeit</b>	71
19	<b>Aufwandsschätzung III: Lasst es bleiben!</b>	73
20	<b>Scrum-Rollen: Eine Abstraktion</b>	77
	Die Rollen im agnostischen Scrum	77
	1. Die »Was«-Stimme	77
	2. Der »Wie«-Trupp	77
	3. Der Joker (oder Narr)	78
	4. Das Publikum	79
	Das »Was« ist das Ziel, das »Wie« ist der Weg	79
21	<b>Scrum tut gar nichts</b>	81
22	<b>Ehe, aber ...</b>	85
23	<b>Meetings? Haben wir nicht</b>	87
24	<b>Befristung != Verbindlichkeit</b>	89
25	<b>Retrospektive – jetzt!</b>	93
26	<b>Die Seele von Scrum</b>	97
	Scrum-Prinzipien	98
	1. Fokus	98
	2. Gemeinsame Ausrichtung	98
	3. Kunstvolles Schaffen	99
	4. Selbstorganisation	99
	5. Rhythmus	100

## Teil III Kultur

### Kultur – das gelobte Land

27	<b>Organisationswandel als Katastrophe</b>	105
28	<b>Agile Anarchie</b>	111
29	<b>Der Ritt auf dem Dino</b>	115
	Tobias und die Scrum Alliance – die Fortsetzung	119
30	<b>Betriebliche Unterdrückung</b>	121
31	<b>Wie ein Kreisverkehr</b>	127
32	<b>Die Klinge des Wandels ist schlank und scharf</b>	131
33	<b>Scrum-Einführung: Das Erwachen</b>	135
	Erste Eigenschaft: Ehrlichkeit	135
	Zweite Eigenschaft: Aufgeschlossenheit	136
	Dritte Eigenschaft: Bereitwilligkeit	137
34	<b>Teamkultur, Projektkultur</b>	139
35	<b>Stellt keine Teams zusammen</b>	145
36	<b>Scrum skalieren: Aus Sicht des Alkoholikers</b>	147
37	<b>Die Suche nach Konsent</b>	153
38	<b>Mitgefühl für Manager</b>	157
39	<b>Der Geist des Wandels</b>	161
	<b>Nachwort</b>	167

## Anhang

<b>A</b>	<b>Scrum</b>	171
	Ein einfaches Framework zum Lösen komplexer Probleme	171
	Rollen	172
	Artefakte	172
	Dialoge	173
<b>B</b>	<b>Der Wasserfall</b>	175
<b>C</b>	<b>Wie man einen agilen Berater findet</b>	177
	1. Stell keine namenlose Person ein.	178
	2. Mache nicht Kosten oder geografische Nähe zum Hauptauswahlkriterium.	178
	3. Folge Empfehlungen.	178
	4. Plane voraus.	178
	5. Recherchiere über den Berater.	179
	6. Suche einen Berater, der auch mal »Ich weiß es nicht« sagt.	179
	7. Triff den Berater vor dem Engagement persönlich.	180
	8. Bitte um ein initiales Assessment – vermeide große, verbindliche Zusagen im Voraus.	180