StratejiCo.

Liderler Okur #7: Scrum: İki Katı İşi Yarı Zamanda Yapma Sanatı

Yazar: Yazar: İnanç Civaz

27 Haziran 2019

> **"Scrum"** kelimesini Çevik (Agile) dünyasına kazandıran isimlerden biri Jeff Sutherland. Tabii aynı adı verdiği kitabında Scrum çerçevesinin boyutlarını iyice anlatırken içini de yapmış olduğu birçok vaka ve proje deneyimleriyle zenginleştiriyor. Bilgilerini ve deneyimlerini çok sade ve basit bir dille aktarıyor. Şimdi kitaptan sadece birkaç not veriyoruz. Çevik yaklaşımla uzaktan yakından bir bağlantınız varsa okumanızı tavsiye ederiz.



[Scrum], çok iddialı: çalışanların işteki üretkenliklerini 8 kata kadar artırabileceğini iddia ediyor. Ayrıca, aynı işi daha az insanla ve daha kısa sürede yapılabileceğini, üstelik işin kalitesinin de arttığını vurguluyor.

Scrum'ın doğuşu

[Scrum] çerçevesinin Japon üretim sistemi ve Japon felsefesiyle yakından bağlantısı var aslında. İronik olarak ise, 2. Dünya Savaş'ının ardından Japonlar da, ABD'den öğrendikleri bilgileri uygularken birçok geliştirme yapmıştır. "Sistematik Süreç Kontrolü" Scrum'dan önce Japonya'da önem gösterilen ve birçok mühendisin kendini eğittiği ve geliştirdiği bir alan olmakla beraber, aynı zamanda Scrum'ın iskeletinin oluşmasına zemin hazırlamıştır. Bir iş için ne yapıldığı, bunun ne kadar iyi yapıldığı ve "sürdürülebilir gelişme" için neler yapılabileceğini anlamak bu iskeleti oluşturmada önemli bir rol oynuyor. Sutherland'e göre en az yukarıdakiler kadar önemli olan bir diğer etken ise; işi yapan kişinin, işi nasıl en iyi şekilde yapabileceğini düşünüyorsa öyle yapması. Yani çalışanın kendi özerkliğinin -kısmen de olsa- olabilmesi olarak ifade edebiliriz.

Scrum'ın Özü

Özünde **[Scrum]**, basit bir fikre dayanıyor: bir işe/projeye başlandığında bu iş, düzenli bir şekilde kontrol edilmeli. Aksi takdirde yapılan şeyin istenilen yöne gidip gitmediğini ve insanların buna gerçekten ihtiyaç duyup duymadığını anlamamız mümkün olmaz. Kitaba göre çalışma ortamında bir işiyaparken çalışanların boşluk buldukları zamanda küçük molalar verip kendilerine şu soruları sormaları gerekiyor: **Şu ana kadar ne yaptım?Yaptıklarım gerçekten bu iş için yapmam gereken şeyler miydi? Bunu nasıl daha iyi yapabilirim?** Bu sorular basit gözükmesine karşın, yazar bunları iş hayatına uygulamak için çalışanların; düşünce, disiplin, dürüstlük ve iç gözlem gibi değerlere sahip olması gerektiğini belirtiyor. Yazara göre Scrum; bu değerleri temel alarak, pratiğe dönüşmesini sağlayan bir sistem.

[Scrum]'ın arkasında basit bir düşünce yatıyor. Japon Profesör Ikujiro Nonaka'ya göre de **[Scrum]**, geçici süreliğine moda olan iş modellerinden daha farklı. Nonaka'ya göre Scrum hayatımızın çoğu alanında kullanabileceğimiz bir "daha iyi iş yapma yolu". Yazara göre ise **[Scrum]**'ı gerçekten öğrenmek için yapmak gereken en önemli şeylerden biri: **kendi kendine uygulayarak öğrenmek!** Aklın, zihnin ve ruhun devamlı çalışma ve gelişme ile birlikte hareket etmesi ancak ve ancak dikkatli olma, çalışma ve bitmeyen efor sonucu oluşuyor.

Sutherland, Scrum'ı tasarlarken iyi çalışan ve kötü çalışan ekiplerin benzerliklerini ve farklılıklarını inceliyor. İnceleme sonunda iyi çalışan takımların ortak özelliği; amaç birliği, takımların kendi kendini yönetmesi ve takımdakilerin iş için gerekli olan beceri ve özelliklere sahip olması. Sutherland, takımın çalışmasının çıktısının hem daha hızlı hem daha daha verimli bir şekilde ortaya koyulabilmesi için iş verenlere birkaç içgörü sağlıyor:

- İki farklı işi aynı anda yapmak odak noktasının kaybolmasına neden oluyor. Bu durumda daha fazla enerji ve para harcatanlar tamamlanmıyor.
- Bir hatayı çalışırken düzeltmek, işi tamamladıktan sonra düzeltmeye göre 20 kata kadar daha kısa sürede sonuç veriyor.
- Çalışma ortamında, insanlar arası iyi ilişkiler; çalışanların hem mutluluğunu hem de üretkenliğini artırıyor.

Scrum Takımı

Takım çalışması **[Scrum]**'ın temelini oluşturuyor. "Farkında birliktelik" ve "ortak amaç" takımların sahip olması gereken özelliklerden. Scrum takımlara ne ürettiklerini ve -en az onun kadar önemli olan- nasıl ürettiklerini değerlendirmesine yardımcı oluyor. Kitapta ayrıca Scrum takımlarının küçük olması gerektiği de belirtiliyor. Bunun sebebi olarak da Scrum takımındaki herkesin, takımdaki diğer kişilerin de ne yaptığını bilmesi gerektiğinden bahsediliyor. Takım içi rollerin fazla ayrışmaması gerektiği ve günümüzdeki öncü şirketlerdeki takımlarda artık görev ayrımının bulanıklaştığı kitabın birçok yerinde yazar tarafından vurgulanıyor.

[Scrum], pozitif hareketleri ödüllendirirken, negatif durumlarda suçlu aramak yerine, negatif durumu ortaya çıkaran nedeni araştırıp ve sorunu kökten halletmeyi hedefliyor.Grubun performansını da pozitif olarak etkileyen bu durum, grubun içindeki birinin kişisel performansın artmasından çok daha etkili oluyor.

Kısacası kitaba göre, yanlış bir şeyler için suçlu arayıp takımdan birini suçlamak yerine, o yanlışı ortaya çıkaran kötü sistemi düzeltmek hem takımdaki insanlar için hem de işin işleyişi için en doğrusu. Yazar ekiplerin amacı her neyse sadece ona odaklı

plan yapmasını, her şeyi planlamadan ekibi meşgul tutabilecek biçimde bir modeli bizlere sunuyor. Ayrıca ekibin yapılan planlara kendini kaptırmaması gerektiğini, planların da gerekirse değişebileceğini ifade ediyor.

Scrum çerçevesini yalın bir dille ama vakalar üzerinden anlatan bu bilgilendirici kitabı okurken keyif alacağınıza eminiz.

Soru ve Yorumlar Makale hakkındaki soru ve görüşlerinizi duymaktan memnuniyet duyacağız. info@stratejico.com adresinden bize ulaşabilirsiniz.

Hakkımızda StratejiCo. 1987 yılından beri uluslararası firmalara ve kamu kurumlarına araştırma, analiz, stratejik yönlendirme, itibar yönetimi, kriz yönetimi, kurumsal değerler ve ilişkiler, organizasyonel dönüşüm ve çevik yapı yönetimi, çalışan ve sendika ilişkileri, hükümetle ilişkiler ve topluluk bağlılığı ve katılımı alanlarında hizmet sunan iletişim ve ilişki yönetimi konularında uzmanlaşmış bağımsız bir stratejik danışmanlık firmasıdır.

Copyright © 2019 Bütün hakları saklıdır.