

Genomför kraft- och värdefulla retrospektiv

Retrospektiv (retros), eller perspektivutvärdering som jag kallade det back in the days, kan lätt växa till en vetenskap i sig. Jag kommer hålla det här väldigt enkelt och ge mina bästa tips för att åstadkomma kraftfulla retros som alltid levererar värde.

Varför lägga kraft på retros?

Att i grupp rekapitulera på det som varit är allt för underskattat. Det verkar handla om att ledare (och därmed deras grupper) har få incitament för att ta tillvara på vad ett retro har att ge. Skall jag dra några allmänt gällande utöver den uppenbara med kontinuerlig förbättring, får det bli..

- Ta tillvara på potentialen för gruppdynamik; $1 + 2 = 3$
- Erfarenhetsutbyte; lärande organisation
- Förståelse för olika perspektiv; teamkänsla
- Möjligheten att få påverka; inflytande

Innan jag drar top-5-listan så finns det två fundamentala rekommendationer som övertrumfar alla tips och trix.

Allt tar tid

Jo man bör timeboxa hårt. Men se till att avsätt tid (för själva retrot) i proportion till hur lång tid ni ska rekapitulera på. Tyvärr har jag inte någon procentsats att erbjuda, men någonting så här..

Historia: _____ Retrotid: _____

1 – 2 veckor 1 – 2 timmar

1 – 2 månader 2 – 4 timmar

1 kvartal 3 – 4 timmar

Men om man bara kör retro en gång per halvår eller mer sällan? Hm.. det vet jag inte ens vad det skulle vara eller kallas. Att jag ens tar upp tidsspannet ett kvartal, är baserat på att man under det kvartalet kör mins en gång i månaden. Men för att svara kort på frågan; jag skulle aldrig köra ett längre retro än en halvdag, oavsett historiskt tidsspann.

Skilj på sak och person

Om vi ska rekapitulera på vårt jobb i form av "hårda fakta", till exempel resultat och/eller prestationsmätetal, överväg då att ha en separat session för samarbetet. Upplevelser och tyckanden är nog så viktiga, men blandar man ihop dom med fakta så kan det gå hur illa som helst.

En variant är att man har två helt separata retron. Ett där man avhandlar arbetet i sig baserat på data, och ett senare där man avhandlar samarbetet baserat på upplevelser. Är det för tidsödande, dela i alla fall upp retrot i två sessioner med tydliga spelregler för de två delarna.

Känner du nu att; oj vänta, prestationsmätetal.. vad är det då? Läs mitt tidigare inspirationsbrev "[Man blir vad man mäter](#)" innan du fortsätter.

Okej, då kör vi topp-5-listan utan inbördes rangordning..

1. Förstå syftet

Vad vi har för syfte med ett retro är för mig sekundärt så länge vi är tydlig med det till dem som berörs. För egen del finns det alltid ett primärt syfte; att med hjälp av gruppen, lära mig av det som varit, och med det bli "bättre" i framtiden.

Därtill kan man sedan ha flera/sekundära syften, tex kunskapsöverföring, hitta förbättringsområden, ta fram handlingsplaner och så vidare.

Tips: Kommunicera syftet med övningen (övertydligt) både före, under och efter aktiviteten.

2. Den som leder ett retro är ingen klassisk ledare

I Engelska språket har man "facilitator" som bättre beskriver rollen som ledare av ett retro, precis som när man leder en workshop. I praktiken är det ändå oftast en ledare som leder retros. Det i sig behöver inte vara ett problem, om jag som ledare och "facilitator" kan särskilja de två rollerna.

Tips: Träna deltagare vid återkommande retron att leda de samma. Kanske till och med ha ett rotationsschema på att leda retrot. Har ni flera team som kör retros enligt samma schema/takt, testa att byta ledare av retros mellan varandra.

3. Hitta en struktur som du kan återanvända

Leder du återkommande retron vinner både du och deltagarna på en statisk struktur, så att inte den blir en nyhet från gång till annan. Sen kommer jag förespråka varierat innehåll, men det har inte så mycket med strukturen att göra.

Här är ett exempel på en idag klassisk struktur.

Introduktion

Påminn om syfte, mål och medel. Skapa spelregler för samarbete.

Presentation

Om arbetsorienterat retro; presentera data, utfall, resultat, eller vad ni nu har.

Om samarbetsorienterat retro; låt alla dela med sig av sin uppfattning.

Konklusion

Med presentationen som input, vad säger det oss?

Aktion

Baserat på konklusionen, vad kan vi tänka på/göra inför nästkommande period för att förbättras? (OBS less is more, ha inte för omfattande action-listor)

4. Variera innehåll

Hur väl vi än genomför retron, när en grupp upplevt samma innehåll gång efter gång, finns en risk att alla börjar slarva eller rent av tröttnar.

Jag vet, ibland förväntas vi genomföra retron som är förutbestämda i sin struktur och/eller output. Inom ramen för ovan, sök alternativa övningar för samma ändamål.

(I slutet av brevet hittar du källor till övningar)

5. Ha retro på retrot

Det här sista menar jag inte bokstavligen. Men absolut, har du återkommande retron med en och samma grupp, ta hjälp av gruppen för att utveckla era retron. Kör ni till exempel sprint-retron varannan vecka, avsätt var sjätte retro för att utveckla det samma.

Därtill finns en psykologisk vinning som jag inte tänker sticka under stolen med; någonting jag har varit med och utforma, är jag mindre benägen att senare kritisera.

Avslutningsvis, vill du fördjupa dig i tekniken finns det en uppsjö av böcker och webbsidor. På grund av denna mångfald och mängd får jag ofta frågan; vad rekommenderar du?

Ska du bara läsa en bok så läs; Agile retrospectives – making good teams great, av Esther Derby & Diana Larsen
En bra inspirationskälla med många övningar hittar du på; Retromat, <https://plans-for-retrospectives.com>

Lycka till!