



2. Teil

Porträt Alistair Cockburn

Crystal Orange

**Crystal Orange Web
(Fallstudie)**

Porträt Alistair Cockburn



- 1975:
Abschluss in Informatik in Cleveland
- bis 1984:
verschiedene Arbeiten im Bereich der Computergrafik
- bis 1991:
IBM: Kommunikationstechnologie und OO-Softwareentwicklung
- bis 1994:
Beratende Funktion bei IBM – insbesondere Methoden der OO-Softwareentwicklung
- ab 1994:
“Humans and Technology“, Salt Lake City

Crystal Orange - Anwendungsbereich

Crystal Orange kann bei Projekten mit den folgenden Eigenschaften angewendet werden:

- 10-40 Leute am Projekt beschäftigt
- Projektdauer 1-2 Jahre
- Lieferfristen sind wichtig
- Zeit und Kosten sollen tief gehalten werden
- Kommunikation wird als wichtig erachtet
- Das System wird nicht als "life critical" klassifiziert

Crystal Orange, Strukturierung - 1

Folgende Rollen von Personen am Projekt beteiligt:

Geldgeber, Business Expert, Usage Expert,
Technologievermittler, Business Analyst/Designer,
Projektmanager, Systemarchitekt, Design Mentor,
Leitender Designer-Programmierer, Designer-
Programmierer, UI Designer, Tester

Crystal Orange, Strukturierung - 2

Das Projekt wird in Teams unterteilt:

- Systemplanung
- Architektur
- Funktionalität
- Externe Tests
- Projektüberwachung
- Technologie
- Infrastruktur

Crystal Orange, Strukturierung - 3

Während dem Projekt fallen verschiedene Dokumente an:

Anforderungsanalysen, Release Folgen, Projektplan,
Statusberichte, UI Design Dokumente, Gemeinsames
Objekt Modell, Team-interne Spezifikationen,
Benutzerhandbuch, Source Code, Testfälle, Lauffähiges
Programm

Probleme bei grossen Projekten

klar geregelte Kompetenzen → Ablehnung neuer Aufgaben

Kommunikation nur schriftlich → langsames Feedback

Abschätzige Einstellung gegenüber anderen Berufsgruppen

→ **“Throw it over the wall“-Entwicklung**

Holistic Diversity - Überblick

Zusätzlich zur Aufteilung in Teams sollen Mitarbeiter in heterogenen Gruppen organisiert werden:

Eine Gruppe besteht typischerweise aus 3-6 Leuten.

Ziel: Kommunikation zwischen den verschiedenen Teams fördern.
Individuelle Stärken fördern.

Jede Gruppe ist kollektiv für ihre Arbeitsergebnisse verantwortlich und wird als Kollektiv evaluiert.

Keine Standards innerhalb einer Gruppe, aber Standards für die Lieferung von Erzeugnissen an andere Gruppen.

Fazit

“Holistic Diversity“: Parallelen zu Crystal Clear

kein Feedback aus der Praxis verfügbar
→ Crystal Orange eher als grober Leitfaden angewendet

Crystal Orange
=
Mikroorganisation **agil** + Makroorganisation **klassisch**
???

Crystal Orange Web – eine Fallstudie

Was ist Crystal Orange Web?

massgeschneidert für eBucks.com entwickelte Methoden
(beratende Tätigkeit von A. Cockburn)

Was ist eBucks.com?

eBucks.com entwickelt und unterhält Finanz- und
Onlineshoppingportale.

Was ist speziell bei eBucks.com?

viele kleine Projekte, kurze Release-Sequenzen



eBucks.com – Situationsanalyse

ca. 50 Leute bei der Firma beschäftigt → Klassifikation E50

positive Punkte:

- Arbeitsplätze nahe beieinander: Kommunikation
- Firma noch kein Jahr alt: wenig Tradition
- allgemein gute Freundschaftliche Atmosphäre

negative Punkte:

- Viele Kundenreklamationen wegen “Bugs“
- Flaschenhals bei den Programmierern
- Viele Personen arbeiteten an zu vielen Projekten gleichzeitig

Cockburns Massnahmen - 1

Regular Heartbeat, with Learning

Zweiwöchige Entwicklungszyklen:

Alle zwei Wochen muss jedes Team ein Resultat seiner Arbeit abliefern. Optional vierwöchige Zyklen.

Reflection Workshops am Ende eines Zyklus:

Besprechung am Ende eines Zyklus. Was lief gut, was schlecht? Neue Ideen sollen vorgebracht werden.

Cockburns Massnahmen - 2

Basic Process

Folgendes Vorgehen bei Projekten:

1. Kurzer Anwendungsfall zur Aufwandschätzung
2. Detaillierter Anwendungsfall, Design + Implementierung
3. Reviews und Regressionstests
4. Integration und Integrationstests
5. Mitteilung der Veränderungen an Call Center

Cockburns Massnahmen - 3

Maximum Progress, Minimum Distraction

Jeder Angestellte erhält seine Kernaufgaben für einen Zyklus zugeordnet.

“Focus Time“ von 10 bis 12 Uhr

Projektleiter dürfen den Arbeitsstatus nur am Morgen bei den Entwicklern nachfragen. Sonst wird der Fortschritt auf Whiteboards ausgeschrieben.

Cockburns Massnahmen - 4

Maximally Defect Free

Vor dem Entwickeln werden Testfälle verfasst. Code wird erst nach Einsicht durch 2. Programmierer integriert.

Einsatz von automatischen Testsuiten

Screen-Click Statistiken werden im Call Center erstellt.
→ Probleme können rasch erkannt werden.

SWAT-Team: Fehlerbehebung absolute Priorität

6 Monate später - 1

Folgende Punkte wurden erfolgreich umgesetzt

vierzehntägiger Herzschlag

Focus Time

SWAT Team

Vetorecht der Tester

6 Monate später - 2

weniger erfolgreich waren...

Whiteboards vor den Büros
zwar vorhanden, aber ohne Notizen

gewisse Leute immer noch an zu vielen Projekten beteiligt
(geben ungern Arbeiten ab)

Fazit

Arbeit von Cockburn offensichtlich erfolgreich

Problem: Basierend auf Aussagen von Cockburn selbst,
ausser Analyse 6 Monate später

Crystal Orange Web =
Crystal Orange angepasst für kurze Entwicklungszyklen

Parallelen zu Crystal Orange...?

Agile Methoden...?