

Struktura, czyli od czego zacząć, gdy w zwinnej pracy coś nie działa

Dominika Ciszewska, Iza Goździeniak

Agile Poznań, 3 czerwca 2019

Kim jesteśmy i co robimy



Plan dzisiejszego spotkania

1. Dlaczego struktura?

2. Przykłady

- Przypadki z życia [symptomy, działania i narzędzia, efekty]
- Odpowiedzialność Agile Coacha w przykładach
- Wasze pytania

3. Struktura, czyli co?

- Struktura wg Petera Senge
- Dyskusja w grupach
- Podsumowanie

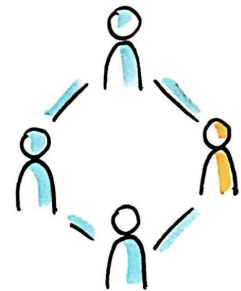
4. Ćwiczenie indywidualne

5. Podsumowanie



Dlaczego o strukturze?

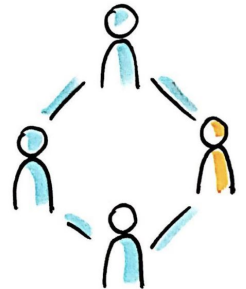
Struktura, czyli co?



*[EN] Structure as
key interrelationships
that influence particular patterns of behaviour*

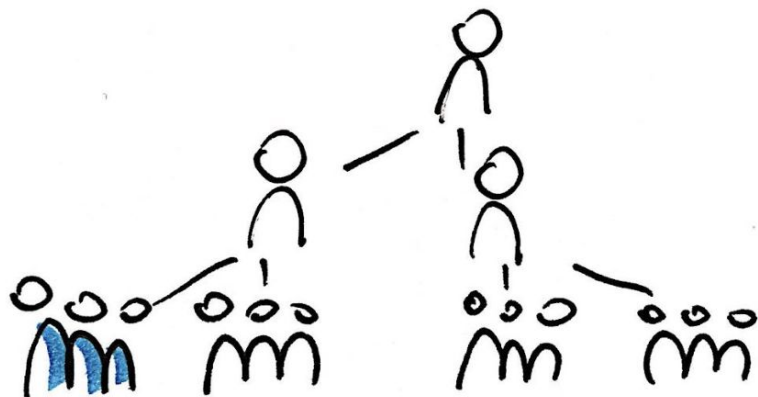
*[PL] Struktura jako
kluczowe współzależności,
które wpływają na poszczególne wzorce zachowań*

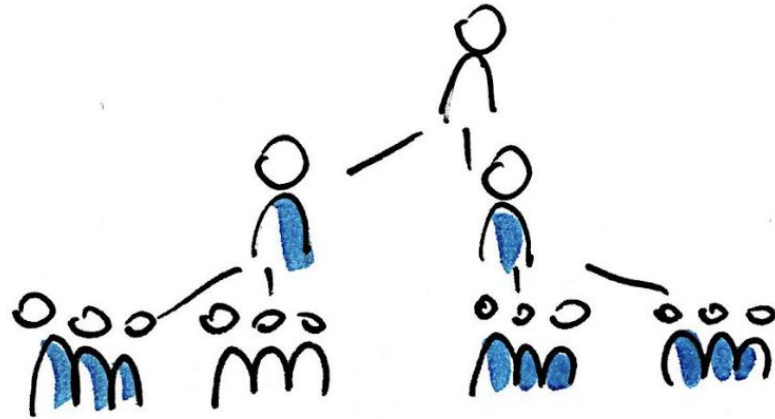
P. Senge *The Fifth Discipline*

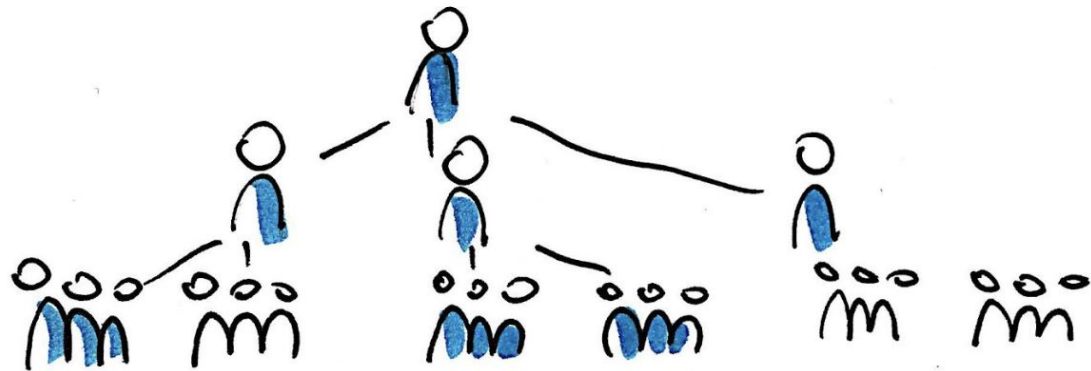


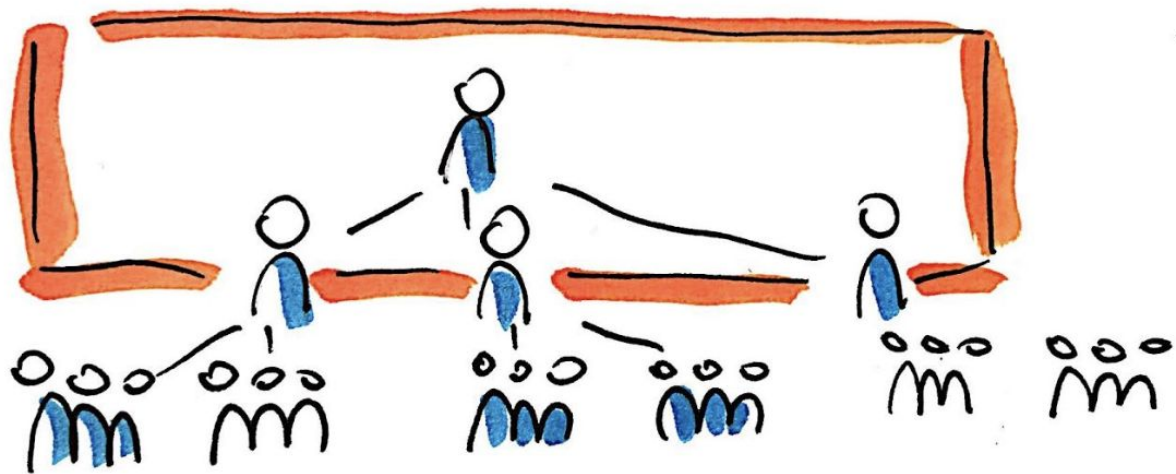
Przykład 1

Współpraca 3 obszarów produktowych









Co jest odpowiedzialnością każdej osoby w ramach jej roli

Rola 1

Rola 2

Rola 3

Rola 4

Co nie jest odpowiedzialnością

Za co odpowiadam w ramach działań X

Rola 1	Rola 2	Rola 3	Rola 4

Efekty

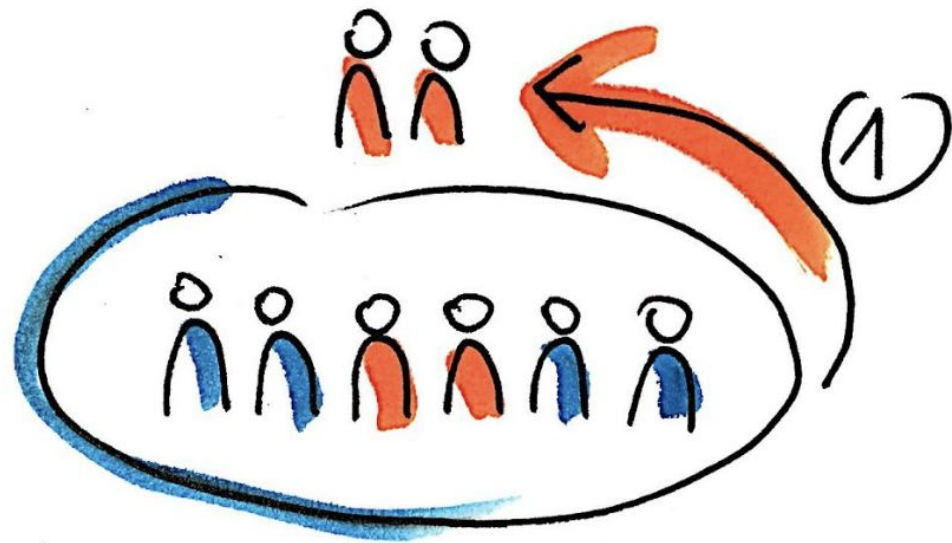
- Zespołowe podejście do celu (gramy do 1 bramki)
- Jasność ról i odpowiedzialności na różnych poziomach współpracy (Product Managerowie, liderzy, zespoły)
- Skupienie na pracy i optymalizacja rozwiązań
- Poczucie współodpowiedzialności za efekty

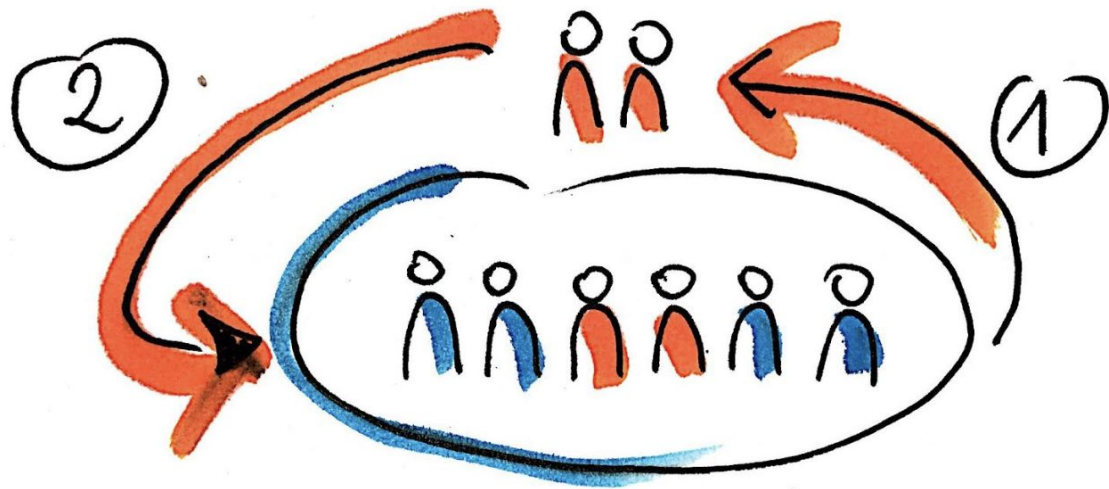


Przykład 2

1 cel biznesowy, różne wizje







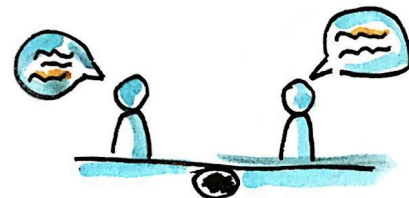
Efekty

- Spójne rozumienie wizji i celu
- Jasność ról i odpowiedzialności
- Poczucie współodpowiedzialności za efekty
- Większe zaangażowanie w projektowaniu rozwiązań
- Nowe ramy współpracy



Przykład 3

Zbliżone cele / role / odpowiedzialności



- ❑ Określenie oczekiwanych efektów w danym obszarze
- ❑ Zdefiniowanie wszystkich odpowiedzialności
- ❑ Określenie co dokładnie jest odpowiedzialnością, a co nią nie jest
- ❑ Zdefiniowanie, kto jakich informacji potrzebuje na temat działań pozostałych osób
- ❑ Określenie sposobu i częstotliwości dostarczania tych informacji
- ❑ Określenie rodzajów i częstotliwości wspólnych spotkań
- ❑ Zdefiniowanie potrzeb we współpracy kontraktujących się osób
- ❑ Sprawdzenie, co nam służy i chcemy to kontynuować
- ❑ Sprawdzenie, co wymaga zmiany, poprawy w naszej dotychczasowej relacji
- ❑ Ustalenie, jak często odbywa się aktualizowanie tego kontraktu

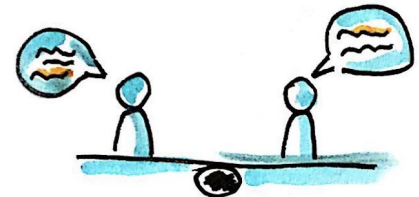
- ❑ Określenie oczekiwanych efektów w danym obszarze
- ❑ Zdefiniowanie wszystkich odpowiedzialności
- ❑ Określenie co dokładnie jest odpowiedzialnością, a co nią nie jest

- ❑ Zdefiniowanie, kto jakich informacji potrzebuje na temat działań pozostałych osób
- ❑ Określenie sposobu i częstotliwości dostarczania tych informacji
- ❑ Określenie rodzajów i częstotliwości wspólnych spotkań

- ❑ Zdefiniowanie potrzeb we współpracy kontraktujących się osób
- ❑ Sprawdzenie, co nam służy i chcemy to kontynuować
- ❑ Sprawdzenie, co wymaga zmiany, poprawy w naszej dotychczasowej relacji
- ❑ Ustalenie, jak często odbywa się aktualizowanie tego kontraktu

Efekty

- Zmniejszenie skomplikowania struktury
- Wypracowanie zasad współpracy:
 - między osobami pełniącymi tę samą rolę
 - między dwoma osobami na różnych poziomach decyzyjnych
- Zmniejszenie frustracji i napięć



Przykład 4

Zespół Scrumowy



SZCZERÓĆ
 &
 CIEREY
 FEEDBACK
 DOK → ALL
 STANIE SIĘ
 ZESTĄC W SPRAWIE
 SPECYFICZNA
 PRACU NA ODCIEK
 LA PRACU W ODCIEK
 DOK → ALL
 WYKONANIE
 O DAILY

ALARMOWANIE
 O PROBLEMACH
 I WYDROBIENIACH
 ZAWIĄZANIACH
 NIEPOJEMNOŚCIACH

GOTOWOŚĆ
 DO
 POMOCY
 PILNOWANIE
 SIĘ COŚ
 MOŻE
 (SPOTĘPIA)

PO | LEADER | DEV

PO

LEADER → PO
 POMOC W
 KOMUNIKACJI
 Z INNYMI
 ZESPŁAMI /
 PRACOWNIKAMI

USKĄPIĆ
 POMOC PRZY
 KONTAKCIE Z
 INNYMI ZESPŁAMI

ZAMANTUJANIE
 ZASOBY
 NA TESTER

DOK → PO
 TAKIE PRAWY
 BEZKARNY
 W SIEBIE: CO
 TEST DO ROBOTY

DEV → PO
 "TARCZA" PRZED
 WRZUCANIEM
 ZRODU "Z BOGI"

LEADER

DBANIE
 O ENERGIĘ
 DEV
 WYSTĄPIĆ
 KOMPETENCYJNE

ZASTĘPSTWO
 W RAZIE
 NIEOBECNOŚCI
 LEADERA

SYNCHRO
 Z INNYMI
 LEADERAMI

MODELOWANIE
 SYTUACJI
 SPÓRNYCH

DEV → LEADER
 OZWIĘZIENIE
 INFORMACJI
 W CIĘŻKIM
 SIECIE (ZASU)

DOKŁADNA
 CODZIENNA
 PRACA

MOTYWOWANIE
 ZESPÓŁU

DEV

DBAŁOŚĆ
 O JAKOŚĆ
 KODU
 I PRODUKTU

UDZIAŁ W
 REKWIZYCJI
 WŁAŚCIWA
 BUDOWA
 BUDOWANIE
 BACKLOGU

PRO AKTYWNOŚĆ
 ZAPĘDZANIE
 PROBLEMU
 WYKONANIE
 - PODZIAŁ
 SPRAWY

LEADER → DEV
 AKTYWNY
 UDZIAŁ W
 SPOTKANIACH

WYKONANIE
 SAMODZIELNA
 PRACA
 PRZY
 PRACU NA ODCIEK

LEADER → DEV
 ZADAWANIE
 PYTAŃ
 O JAKOŚĆ
 PRACU
 W
 REKWIZYCJI
 SPRINTU

DEV → DEV
 ZANAGLOWANIE
 W DOWIELENIE
 SPRINTU

SZYBKIE CR
 DEV → DEV
 RZETELNE
 CODE REVIEW

DEV → DEV
 TAKIE JAKI
 W CODE REVIEW

ELASTYCZNOŚĆ
 - WYKONANIE
 NA "KRAJOWY
 KRAJOWY"
 - NA ODCIEK
 WYKONANIE NA ODCIEK

PILNOWANIE
 "WZRUŻEŁ"
 - WYKONANIE
 NA "KRAJOWY
 KRAJOWY"
 - NA ODCIEK
 WYKONANIE NA ODCIEK

DBAŁOŚĆ
 O PRZEPŁYW
 INFORMACJI

PRZYGOTOWANIE
 NA REWIEW
 CD BŁĄD
 SPRAWY

LEADER → DEV
 KONTAKTOWANIE
 KRYTYKA,
 AKTYWNE
 POMOCY

TESTOWANIE

QA
 MUG

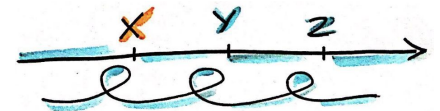
OTWARCIE NA
 PAIR
 PROGRAMING

Efekty

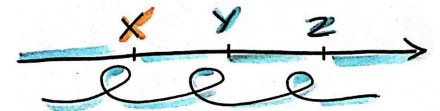
- Wzrost przewidywalności
- Skrócenie lead time & cycle time
- Poczucie zespołowości



Jaka była nasza rola?

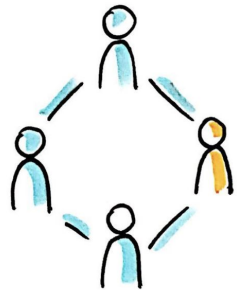


1. Zgłoszenie tematu
2. Proces rozpoznania
 - Pogłębienie tematu i rozpoznanie struktury
 - Kto jest właścicielem problemu?
 - Jak przehandlować temat właścicielowi?
 - Jaką ma wizję?
 - Gdzie chcemy razem dojść? Jaka w tym nasza rola?
3. Poszukiwanie rozwiązań
4. Wdrażanie rozwiązań
5. Review efektów i dalszy plan działania

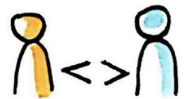


Pytania

Podaj przykłady struktur w organizacjach,
które wpływają
na wzorce zachowań ludzi

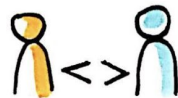


Ćwiczenie



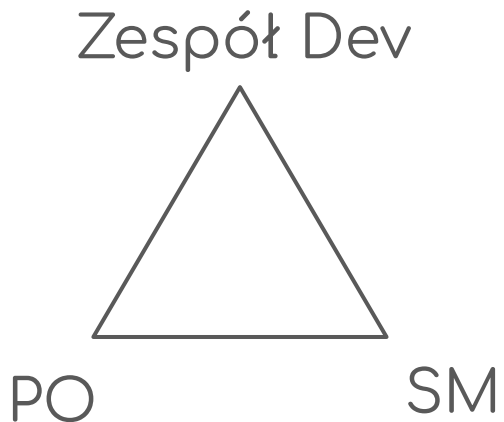
Moja struktura

1. Stwórz mapę wybranego układu współpracy, w ramach którego funkcjonujesz

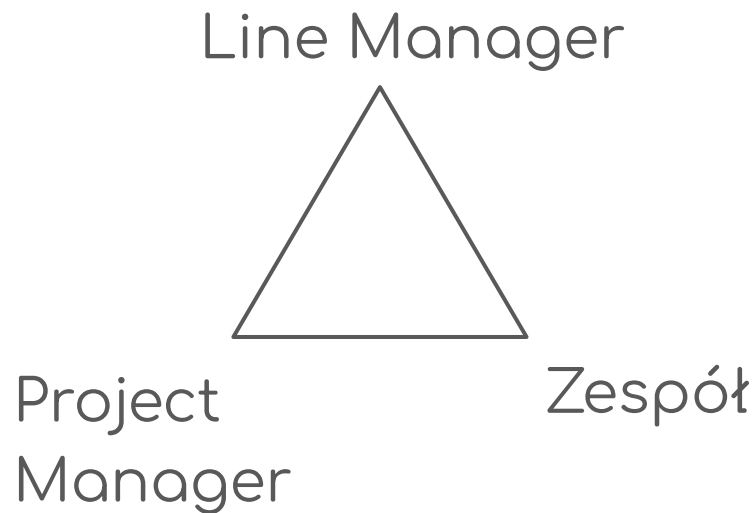


Moja struktura - przykłady

Zespół Scrumowy

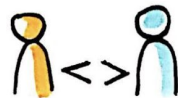


Projekt



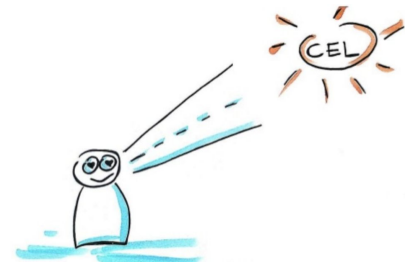
Moja struktura

1. Stwórz mapę wybranego układu współpracy, w ramach którego funkcjonujesz
2. Zaznacz relacje, które potrzebują doprecyzowania
3. Checklista - których z tych zagadnień nie macie ustalonych?
4. Na co mają wpływ te niejasności?
5. 1 refleksja

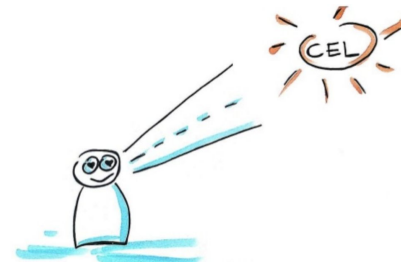


- ❑ Określenie oczekiwanych efektów w danym obszarze
- ❑ Zdefiniowanie wszystkich odpowiedzialności
- ❑ Określenie co dokładnie jest odpowiedzialnością, a co nią nie jest
- ❑ Zdefiniowanie, kto jakich informacji potrzebuje na temat działań pozostałych osób
- ❑ Określenie sposobu i częstotliwości dostarczania tych informacji
- ❑ Określenie rodzajów i częstotliwości wspólnych spotkań
- ❑ Zdefiniowanie potrzeb we współpracy kontraktujących się osób
- ❑ Sprawdzenie, co nam służy i chcemy to kontynuować
- ❑ Sprawdzenie, co wymaga zmiany, poprawy w naszej dotychczasowej relacji
- ❑ Ustalenie, jak często odbywa się aktualizowanie tego kontraktu

Podsumowanie



1. Sprawdź, w ramach jakich struktur funkcjonuje temat
 2. Zaproś do dyskusji odpowiednie osoby
 3. Wesprzyj w ustaleniu
 - wspierającej,
 - spójnie rozumianej struktury
- i...
4. Dostrzegaj wzorce zachowań zamiast zdarzeń



Iza Goździeniak

izabela.gozdzieniak@allegro.pl



Agile247.pl

Dominika Ciszewska

dominika.ciszewska@allegro.pl

