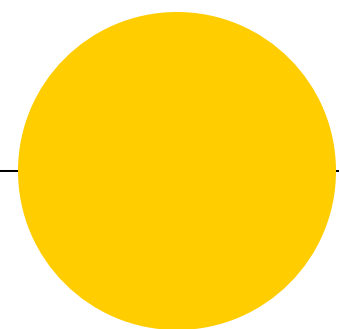
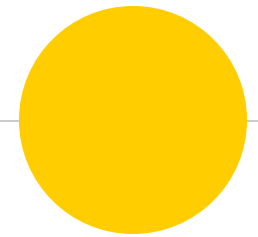


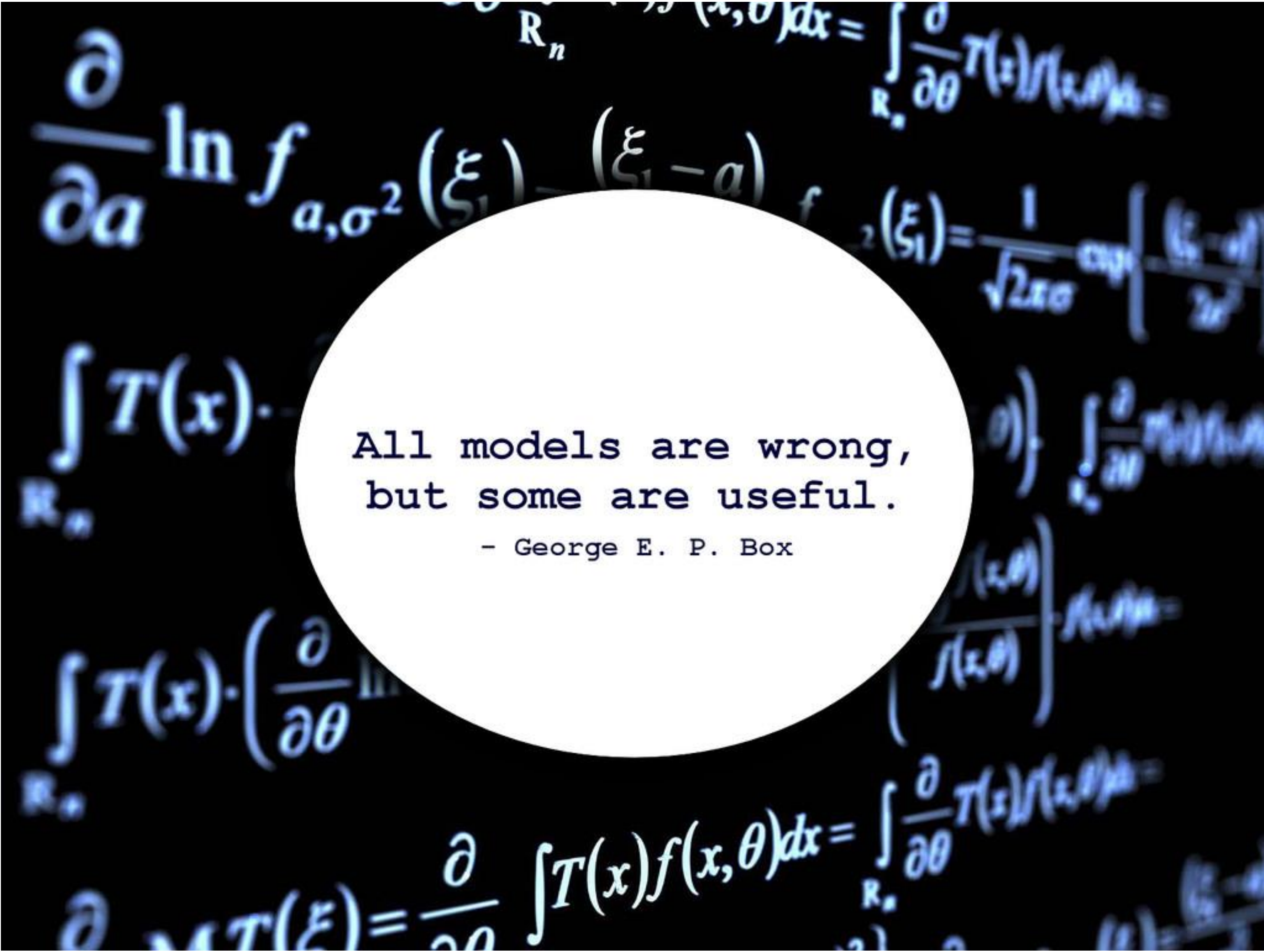
Dynamika społeczna w Scrum





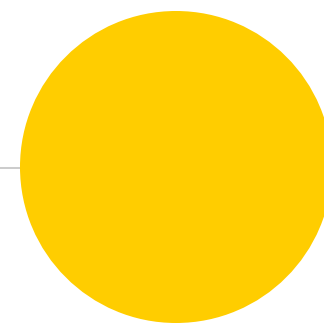
Scrum – Teoria w praktyce

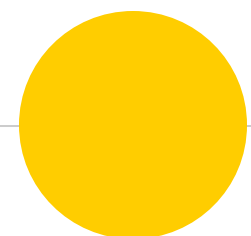
- Experience teaches nothing. In fact there is no experience to record without theory. Without theory there is no learning. (...) People copy examples and then they wonder what is the trouble. They look at examples and without theory they learn nothing.
 - W. Edwards Deming



All models are wrong,
but some are useful.

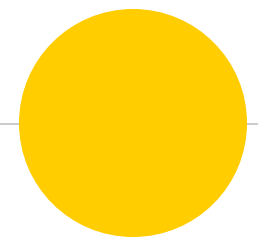
- George E. P. Box





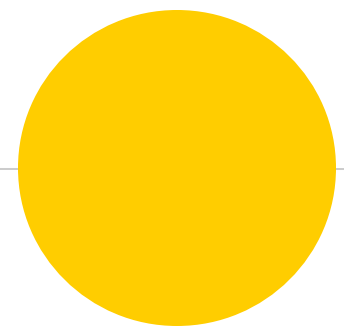
Zaczniemy od początku

- Tu zaczynamy krótką podróż
 - Chcę się z Wami podzielić modelami, które mi pomagają zrozumieć co się dzieje z Zespołami, ale także z całym Organizacjami
- Jesteście nowo zatrudnionym Scrum Masterem
- Dostaliście Zespół pod Waszą pieczę
- Do tej pory wszystko „jakoś działało”



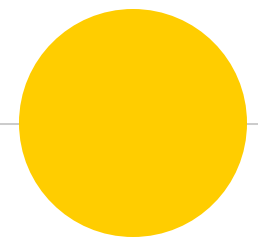
Scrum – W każdym kontekście inny

- Lekki, łatwy do zrozumienia, trudny do opanowania
 - Sport Zespołowy
 - Wymaga samoorganizacji żeby działać
 - Opiera się na zasadach wspólnych dla ludzi



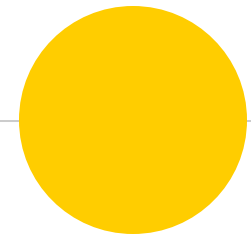
Samoorganizacja

Jak wykorzystać naturalne mechanizmy by osiągać cele?



Chaos panie...

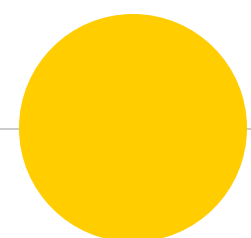
- PO mówi – Zespół nie dowozi!
- W Zespole nikt nie widzi problemu
- Każdy Sprint Backlog zawiera 20 różnych zadań
- Dla wydajności każdy pracuje nad swoim zadaniem



Samoorganizacja

- Definicja

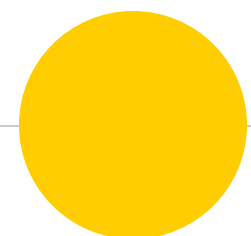
- Zjawiska, w których elementy układu złożonego ulegają spontanicznemu uporządkowaniu; tworzenie się zorganizowanych struktur przestrzennych lub korelacji w przestrzeni i czasie pod wpływem oddziaływań zachodzących pomiędzy elementami układu, oraz między układem a jego otoczeniem.
- <https://pl.wikipedia.org/wiki/Samoorganizacja>



Trójkąt Samoorganizacji

- Co jest potrzebne żeby osiągnąć samoorganizację?
 - Zrozumiały dla wszystkich cel wokół którego Zespół się ukształtuje
 - Zestaw zasad pozwalający się Zespołowi uformować
 - Ciśnienie / presja dające Zespołowi napęd do działania

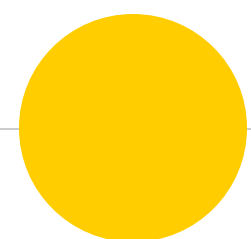




Triangle of Self-Organization

- Elementy Scruma zapewniają nam każdy element:
 - Cel Sprintu zapewnia zrozumienie w jakim kierunku razem dążymy
 - Framework zapewnia podstawowe zasady działania (Definition of Done, Role, Artefakty, Wydarzenia)
 - Timeboxing (Sprinty) tworzą odpowiednie ciśnienie dzięki któremu robimy to co potrafimy najlepiej nie poświęcając jakości. Przezrystość i feedback w regularnych odstępach czasu zapewniają że Zespół wie co się zadziało i może dokonać adaptacji swoich zasad.

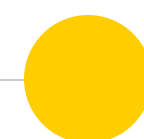


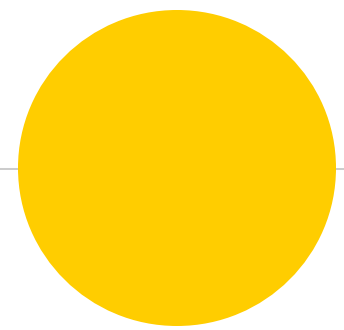


Jak żyć?



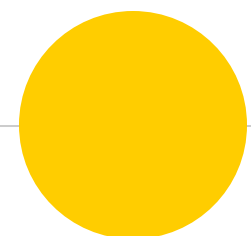
Gratulacje!





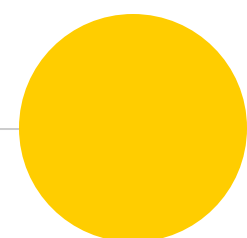
Jak się formują Zespoły?

Podstawowe koncepcje wokół tworzenia się Zespołów i co może mieć wpływ.



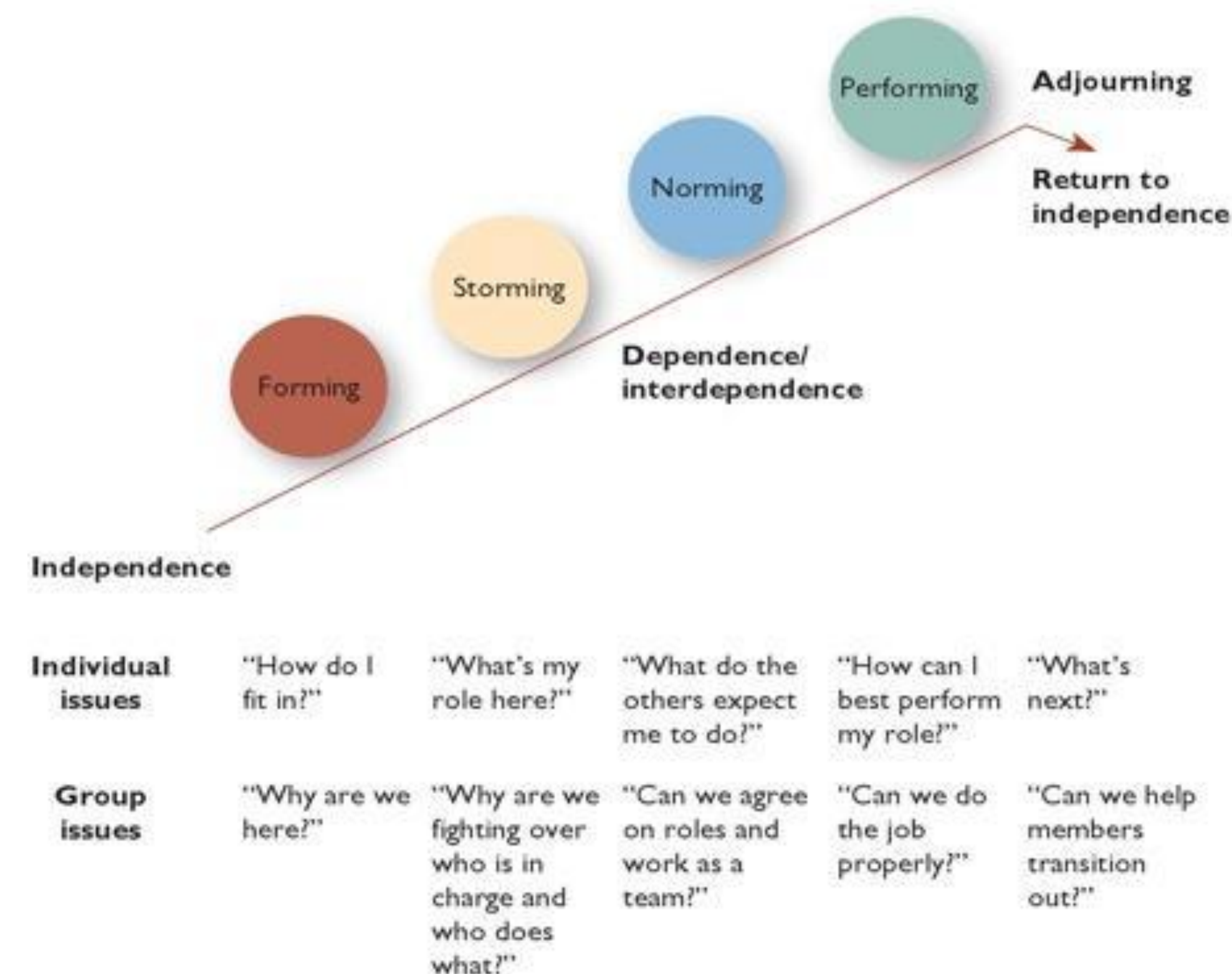
Nasze spotkania nie działają

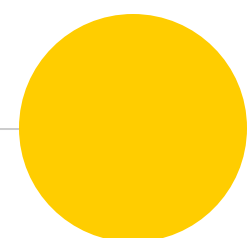
- Zespół się skarży że ich refinementy leżą
- Mamy za dużo spotkań
- Spotkania trwają za długo
- Obserwujesz jeden refinement





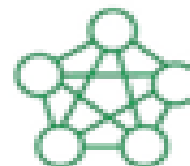
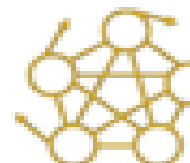

Stworzenie dobrze funkcjonującego Zespołu wymaga czasu i cierpliwości

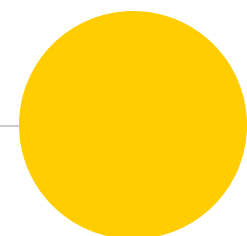
- Każdy Zespół przejdzie przez różne fazy w swoim życiu
- Model Tuckmana pomaga w zrozumieniu gdzie Twój Zespół może się znajdować
- Chcąc wspomóc Zespół – po pierwsze nie przeszkadzaj



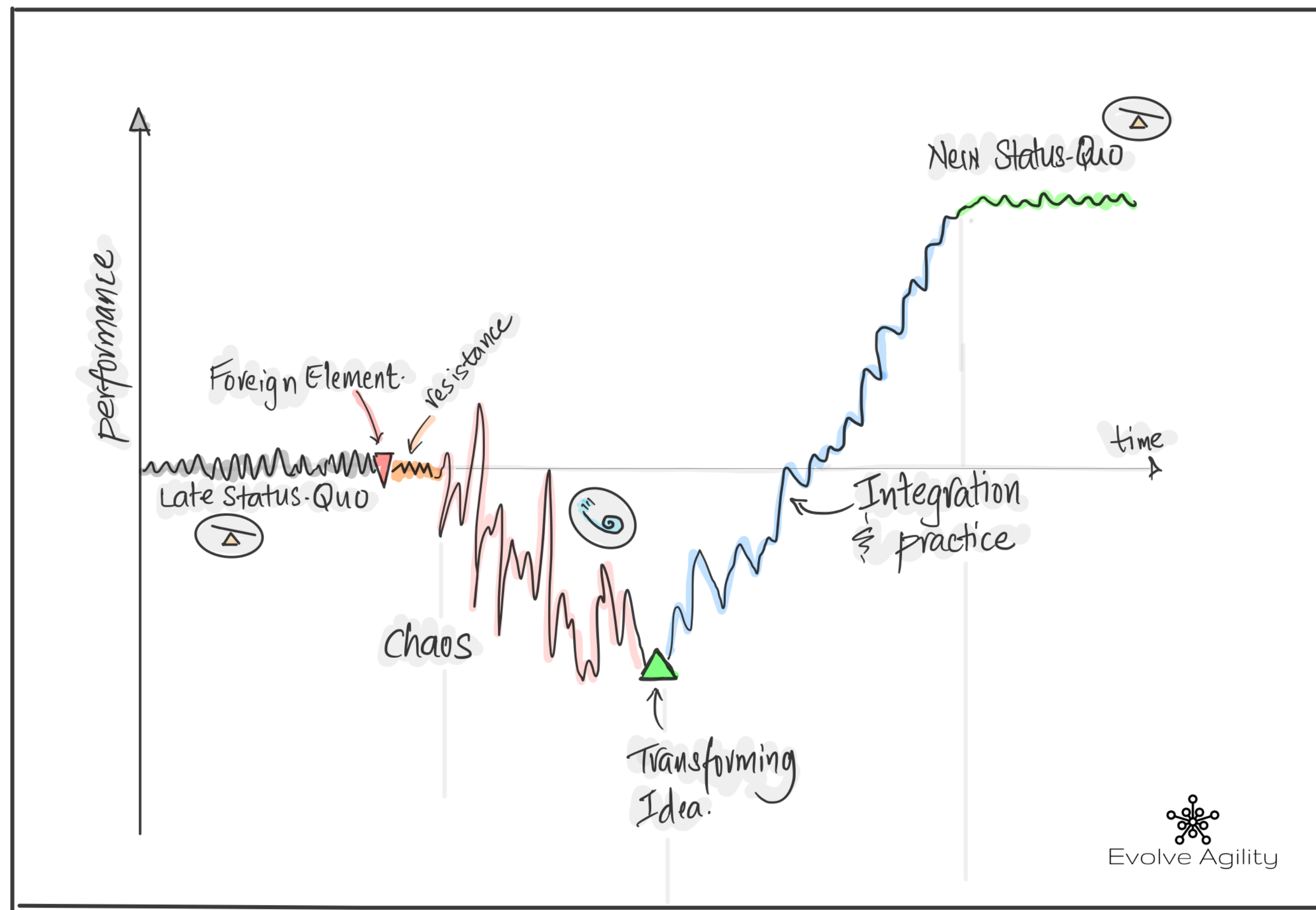


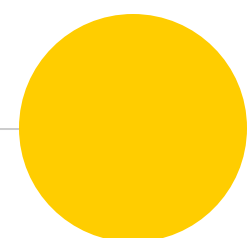
Stworzenie dobrze funkcjonującego Zespołu wymaga czasu i cierpliwości

	<div>FORMING</div> 	<div>STORMING</div> 	<div>NORMING</div> 	<div>PERFORMING</div> 	<div>ADJOURNING</div> 
Atmosphere	Breaking the ice First meeting Cordiality Routine work	Turbulence zone Lack of progress Conflict Critics & resistance	Calm after the storm Order & cohesion Consensus Clarity	On fire Decision making Problem solving Unity & fluidity	Toward other horizons Ending Goodbye
Team members feelings	Excitement Anxiety Confusion	Defensiveness Competitiveness Anger	Reassurance Acceptance Trust	Motivated Integrated Appreciation	Satisfaction Sadness Uncertainty
Team leader actions	Promote optimism Be directive Give clear role and directions Do the "Five discussions" Write a "Collaboration Agreement" Present "Tuckman's stages"	Make members listen to each other Encourage participation Promote respect Stay focused on the tasks	Delegate some tasks Stay involved Ensure members work collaboratively Reinforce the team spirit	Delegate as far as possible Monitor the progress Look for optimization Celebrate milestone achievements Be a gateway within the organization	Complete deliverables Capture best practices Celebrate the success



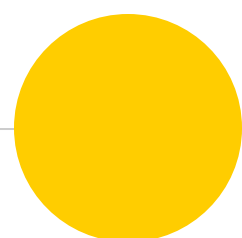
Stworzenie dobrze funkcjonującego Zespołu wymaga czasu i cierpliwości



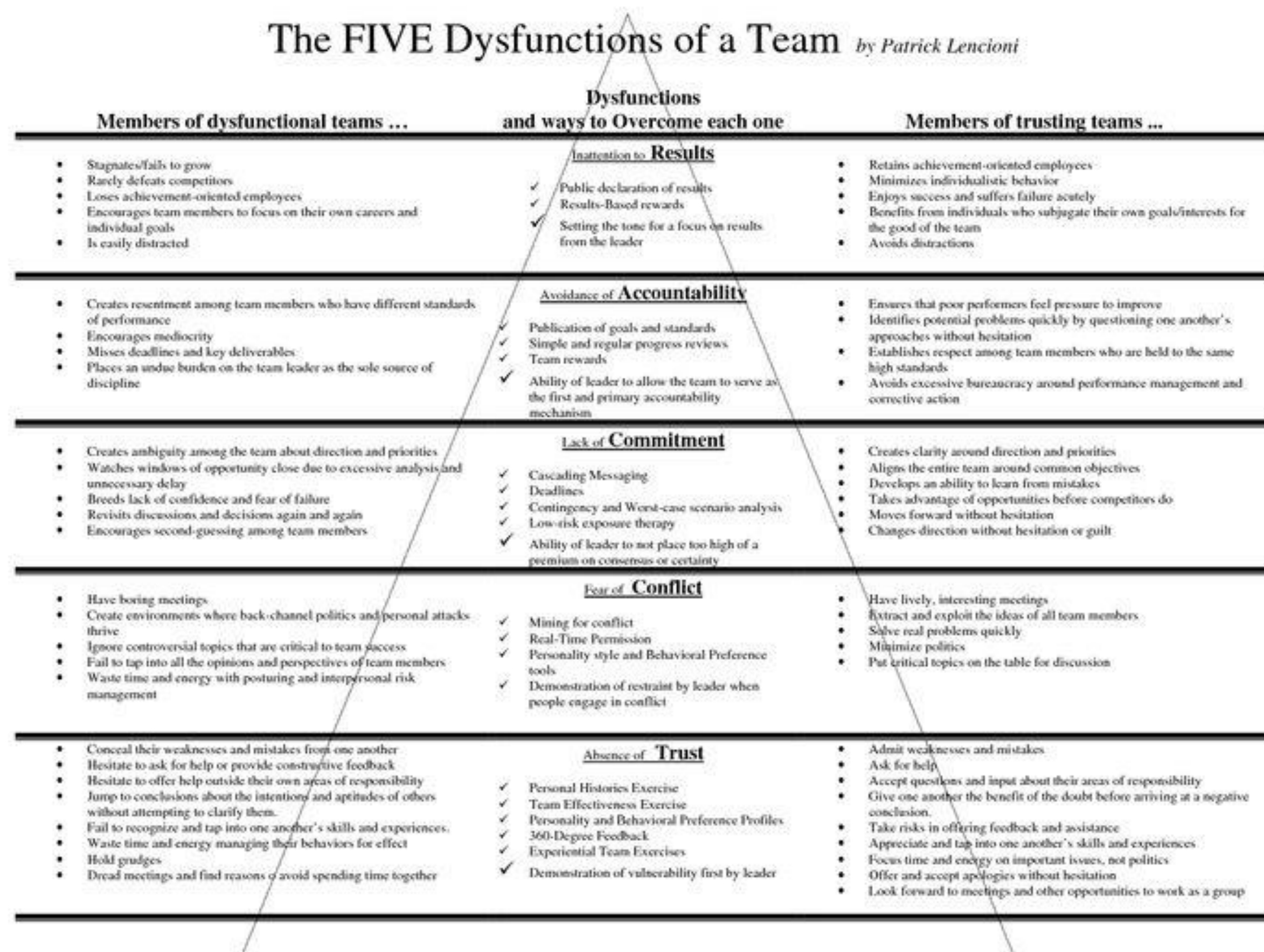


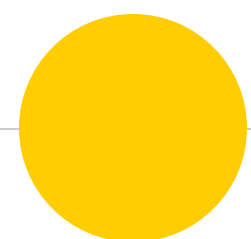
Stworzenie dobrze funkcjonującego Zespołu wymaga czasu i cierpliwości





Stworzenie dobrze funkcjonującego Zespołu wymaga czasu i cierpliwości

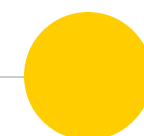


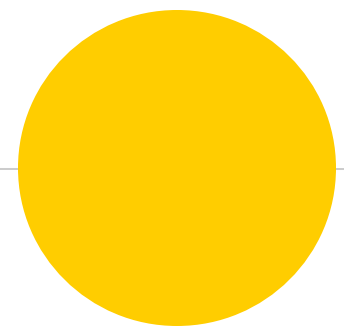


Jak żyć?



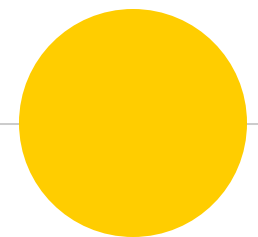
Gratulacje!





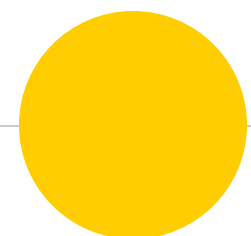
Źródła władzy

Oraz ich wpływ na Złożone Systemy Adaptacyjne



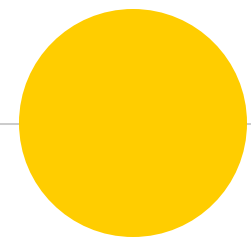
Kwartał się kończy...

- Widzisz że na Daily każdy jest w sumie nieobecny duchem
- Każdy ma „swoje” zadanie
- Akurat wszyscy przygotowują się do ocen kwartalnych
- Już niedługo każdy z Zespołu spotka się z PO który oceni jego pracę



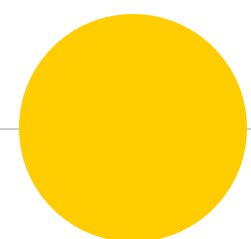
Źródła Władzy

- Teoria źródeł władzy Johna R. P. French i Bertrama Raven powstała by wyjaśnić dojście Hitlera do władzy
 - Ich praca pomogła im lepiej zrozumieć jak ludzie wywierają wpływ na innych i opisali pięć podstawowych czynników z różnymi skutkami wywieranymi na grupy bądź społeczeństwa.



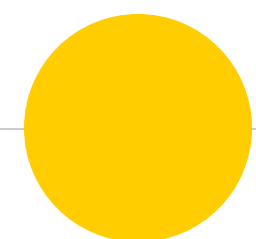
Źródła władzy - French i Raven (1960)

- Władza oparta na karach
 - Kontrola negatywnych konsekwencji i/lub negowanie pozytywnych (odmowa podwyżki, zwolnienie)
- Władza oparta na nagrodach
 - Kontrola pozytywnych konsekwencji lub usunięcie negatywnych (wpływ na potencjał bonusowy, zezwolenie na urlop lub pracę zdalną)
- Władza nadana
 - Związana z pełnioną rolą (Policjanci, Menedżerowie, DBA – każdy wewnątrz własnej domeny)
- Władza referencyjna /charyzmatyczna
 - Oparta na autorytecie, podziwie, związany z cechami osobowymi (dzielny rycerz, wiarygodny leader)
- Władza ekspercka
 - Związana z wiedzą i/lub umiejętnościami jakie ludzie wierzą że ktoś posiada (doświadczony programista)
- Władza informacyjna (Makiaweliczna)
 - Możliwość kontroli zachowania poprzez udostępnianie bądź ukrywanie informacji (Szwajcarskie banki, Product Owner vs Zespół)

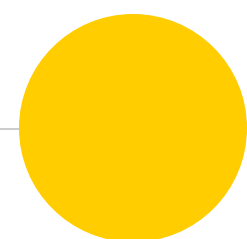


Efekty korzystania z poszczególnych źródeł władzy

Źródło władzy	Wymaga nadzoru	Rozwój ludzi	Common outcomes
Kary	Tak	Osłabia	Ludzie będą unikać zachowań które mogą spowodować kary lub znajdą sposób by nie były zauważane (podległość, nietransparencja)
Nagrody	Tak	Może osłabiać	Ludzie znajdą sposób żeby dostać nagrody niekoniecznie pomagając Organizacji osiągnąć jej cele (gaming the system, podległość, bezmyślność)
Władza nadana	Tak	Neutralne	Ludzie będą się słuchać rozkazów o ile wierzą, że leżą one w zakresie władzy danej roli. (podległość, bezmyślność, brak poczucia współodpowiedzialności/właścicielstwa)
Władza referencyjna	Nie	Stymuluje	Ludzie będą się wzorować na danej osobie i będą chcieli ją wesprzeć w rozwiązaniu problemów (motywacja do pomocy, właścicielstwo problemu)
Władza ekspercka	Nie	Stymuluje	Ludzie będą się wzorować na danej osobie i będą chcieli się od niej uczyć (motywacja do pomocy, właścicielstwo problemu)
Władza informacyjna	Nie	Osłabia	Ukrywanie informacji może wpłynąć na zachowanie ludzi (nieumiejętność indpekcji i adaptacji, niechciane wyniki)

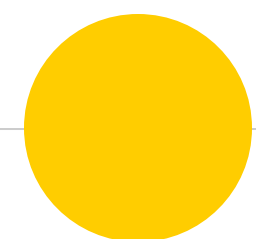


**Z jakich źródeł władzy warto żeby
korzystał SM?**

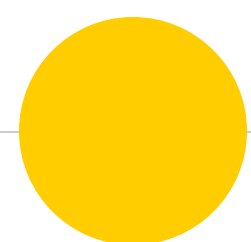


Z jakich źródeł władzy warto żeby korzystał SM?

Źródło władzy	Wymaga nadzoru	Rozwój ludzi	Common outcomes
Kary	Tak	Osłabia	Ludzie będą unikać zachowań które mogą spowodować kary lub znajdą sposób by nie były zauważane (podległość, nietransparencja)
Nagrody	Tak	Może osłabiać	Ludzie znajdą sposób żeby dostać nagrody niekoniecznie pomagając Organizacji osiągnąć jej cele (gaming the system, podległość, bezmyślność)
Władza nadana	Tak	Neutralne	Ludzie będą się słuchać rozkazów o ile wierzą, że leżą one w zakresie władzy danej roli. (podległość, bezmyślność, brak poczucia współodpowiedzialności/właścicielstwa)
Władza referencyjna	Nie	Stymuluje	Ludzie będą się wzorować na danej osobie i będą chcieli ją wesprzeć w rozwiązaniu problemów (motywacja do pomocy, właścicielstwo problemu)
Władza ekspercka	Nie	Stymuluje	Ludzie będą się wzorować na danej osobie i będą chcieli się od niej uczyć (motywacja do pomocy, właścicielstwo problemu)
Władza informacyjna	Nie	Osłabia	Ukrywanie informacji może wpłynąć na zachowanie ludzi (nieumiejętność indpekcji i adaptacji, niechciane wyniki)

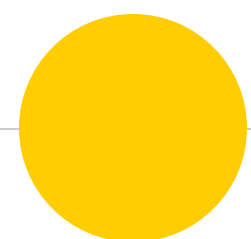


**Z jakich źródeł władzy warto żeby
korzystał PO?**



Z jakich źródeł władzy warto żeby korzystał PO?

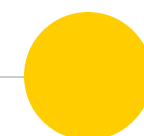
Źródło władzy	Wymaga nadzoru	Rozwój ludzi	Common outcomes
Kary	Tak	Osłabia	Ludzie będą unikać zachowań które mogą spowodować kary lub znajdą sposób by nie były zauważane (podległość, nietransparencja)
Nagrody	Tak	Może osłabiać	Ludzie znajdą sposób żeby dostać nagrody niekoniecznie pomagając Organizacji osiągnąć jej cele (gaming the system, podległość, bezmyślność)
Władza nadana	Tak	Neutralne	Ludzie będą się słuchać rozkazów o ile wierzą, że leżą one w zakresie władzy danej roli. (podległość, bezmyślność, brak poczucia współodpowiedzialności/właścicielstwa)
Władza referencyjna	Nie	Stymuluje	Ludzie będą się wzorować na danej osobie i będą chcieli ją wesprzeć w rozwiązaniu problemów (motywacja do pomocy, właścicielstwo problemu)
Władza ekspercka	Nie	Stymuluje	Ludzie będą się wzorować na danej osobie i będą chcieli się od niej uczyć (motywacja do pomocy, właścicielstwo problemu)
Władza informacyjna	Nie	Osłabia	Ukrywanie informacji może wpłynąć na zachowanie ludzi (nieumiejętność indpekcji i adaptacji, niechciane wyniki)

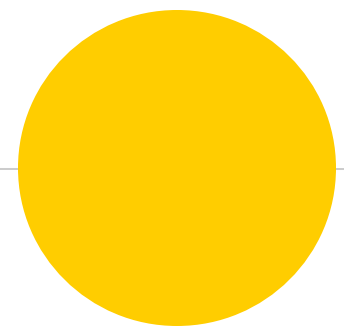


Jak żyć?



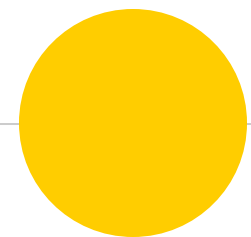
Gratulacje!





Co w Zespole piszczy?

Czyli jakie mechanizmy potrafią działać między ludźmi



Przychodzi Zespół do Scrum Mastera

- Trafia do Ciebie delegacja z Zespołu
- Dowiadujesz się, że PO strasznie ciśnie Zespół
- Przez to według Zespołu że praca nam „nie idzie” a dług techniczny... echh
- Scrum Masterze, pomóż!
- Co robisz?

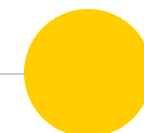
MITY W TRÓJKĄCIE DRAMATYCZNYM

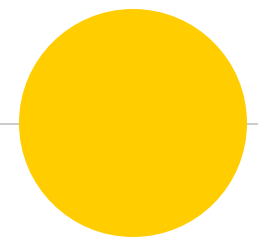


Trójkąt Dramatyczny Karpmanna

Czyli jak gubimy odpowiedzialność i uczymy się bezradności

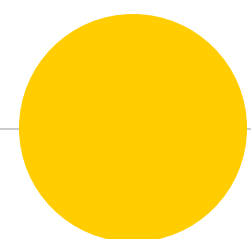
<http://www.analiza-transakcyjna.pl/2018/08/18/trojkat-dramatyczny-mity-ktorymi-zyjemy/>





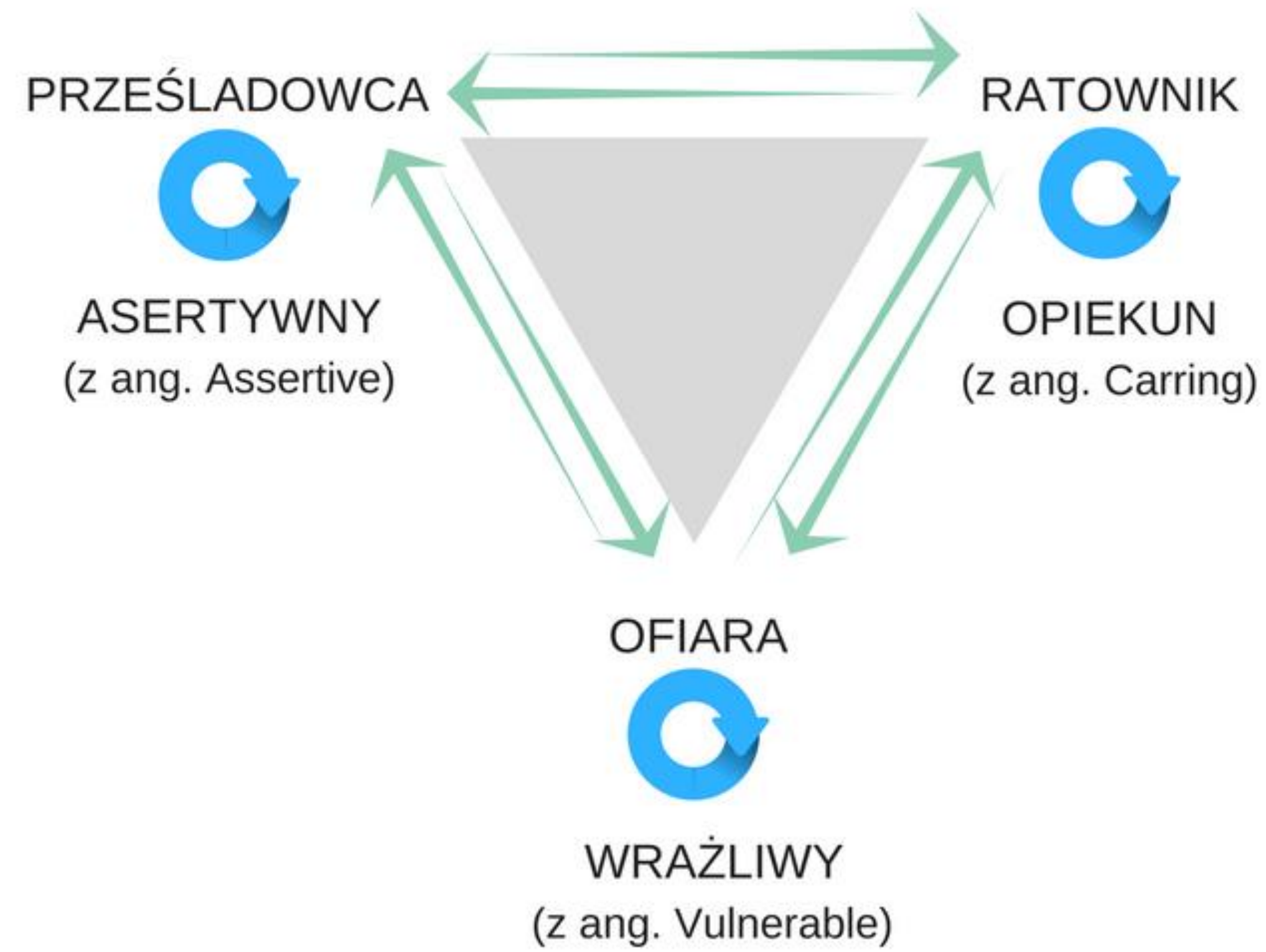
Gry psychologiczne

- Eric Berne „Games People Play”
- Założenia – ludzie są ogólnie OK
- Gry psychologiczne wynikają z naturalnej potrzeby dostawania znaków rozpoznania od innych
- Każda gra kończy się „negatywną wypłatą”



Przykłady gier

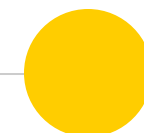
- "Kopnij mnie"
- "Teraz cię mam, ty sukinsynu"
- "Patrz co przez ciebie zrobiłem"
- "Dlaczego ty nie - tak ale"
- "Ja tylko próbuję ci pomóc "
- "Gdyby nie ty"

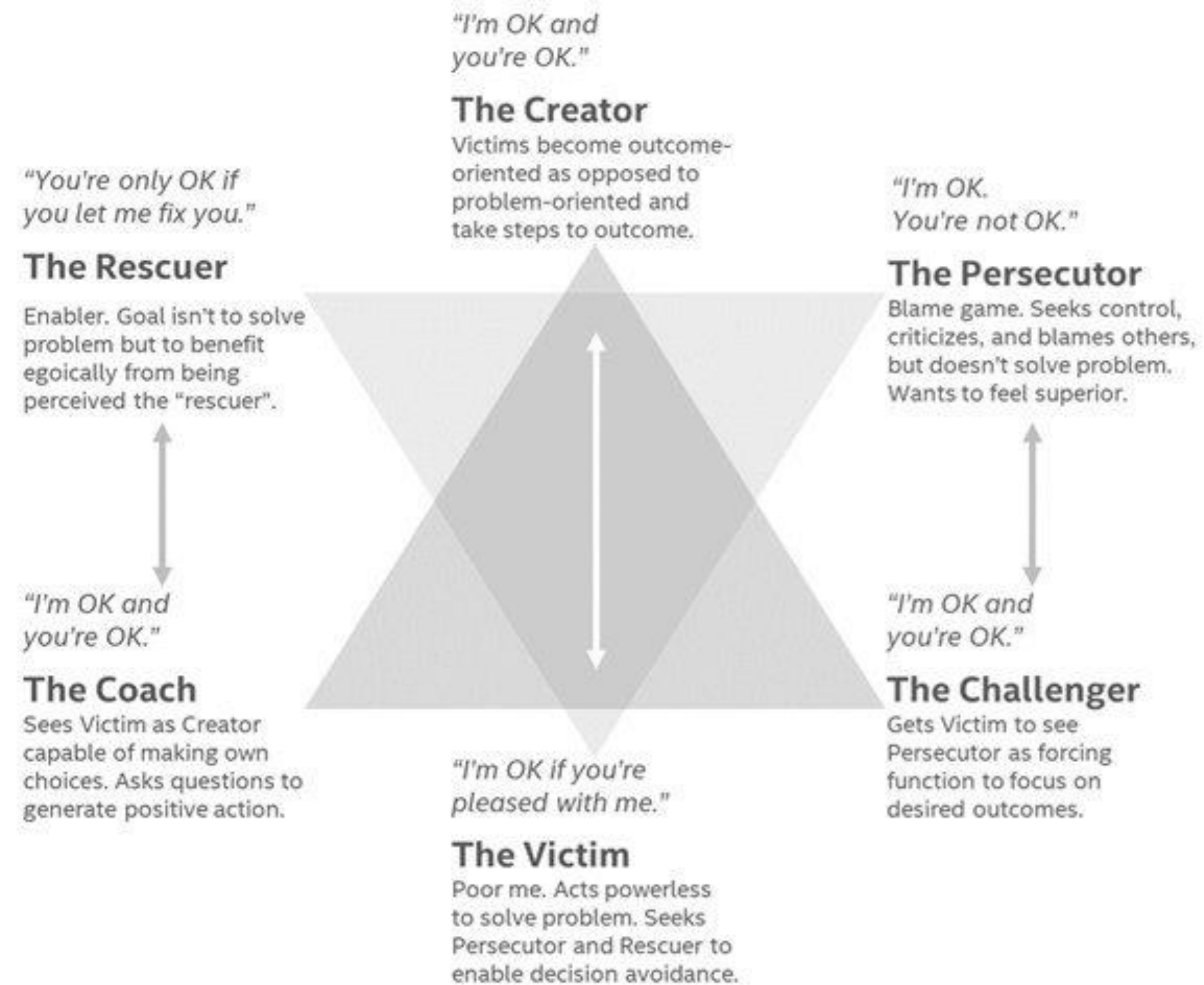


Trójkąt Wygrywający Acey Choy

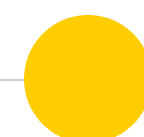
Jak wyjść z roli w trójkącie dramatycznym

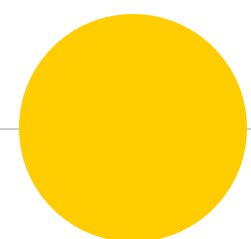
<http://www.analiza-transakcyjna.pl/2016/10/27/trojkat-wygrywajacy/>





Alternatywna wersja trójkątów
Charles Lambdin <https://twitter.com/CGLambdin>

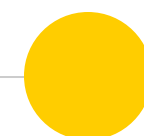


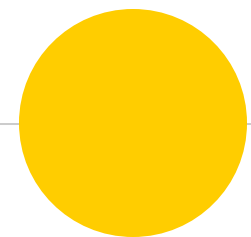


Jak żyć?



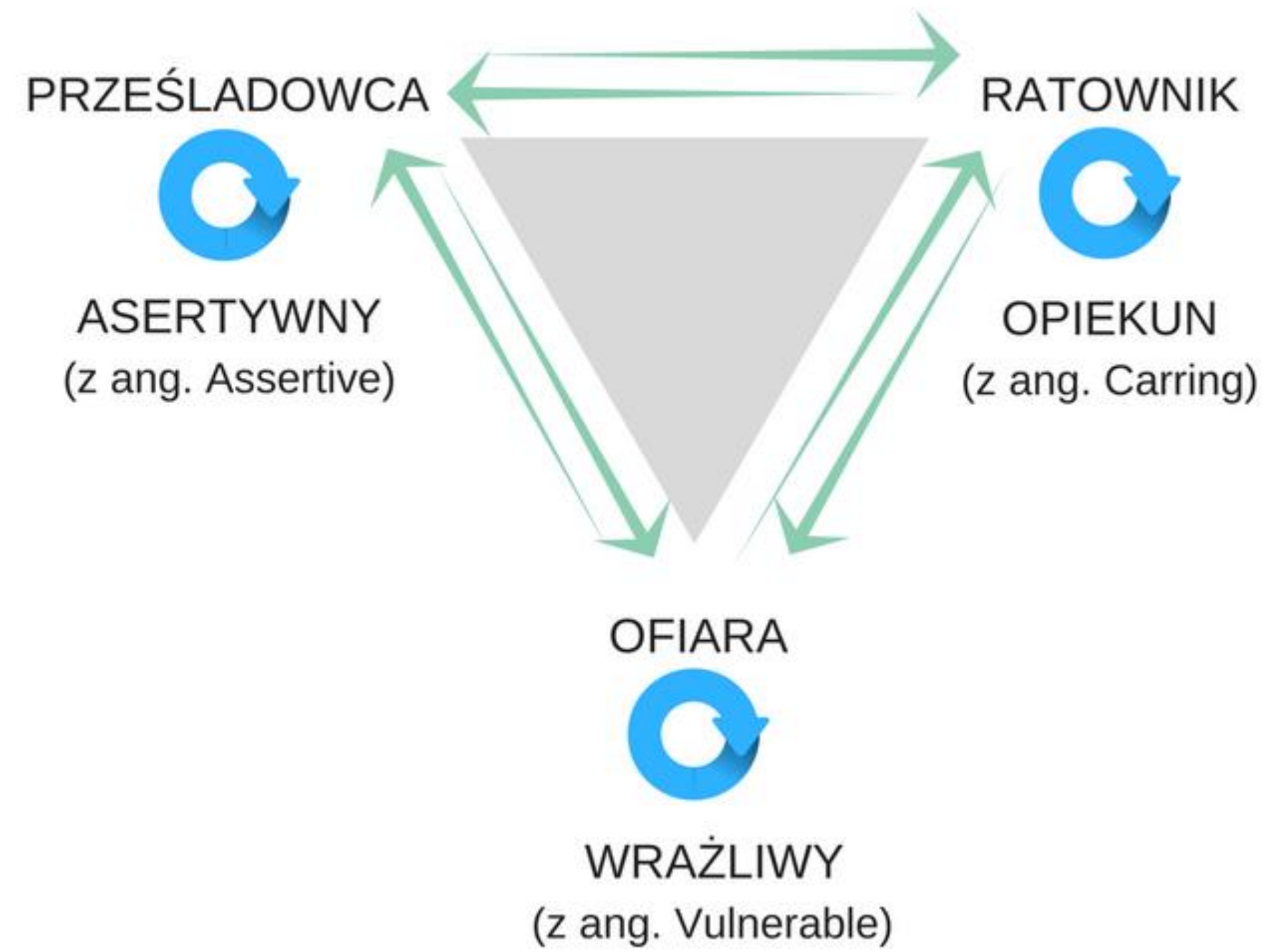
Gratulacje!



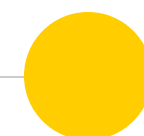


Czas na Retro...

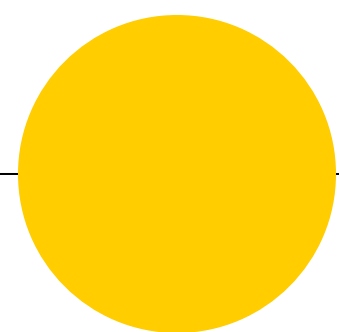
- Cały Zespół – jak nam idzie
- W sumie jest super, nasze relacje działają
- Product Owner już nie ciśnie
- Ale jakoś efektów nie widać
- No gdyby nie ten cały biznes...



No comments 😊



Co bierzecie ze sobą?



Dziękuję!

