

# Myślenie systemowe dla Agile Coachów

Agile Warsaw, 28.09.2020

# Agenda

- Intro - 10
- Wprowadzenie do myślenia systemowego - 15
- Podział na grupy/ whiteboard – 15
- Case – 10
- Krok 1: system map – 5+15
- Krok 2: influence diagram – 5+15
- Krok 3: multi cause diagram – 5+15
- Krok 4: sign diagram – 5+15
- Leverage pointy/ interwencje – 2+8
- Prezentacje – grupa x3min
- Modele mentalne - 10
- Drabina wnioskowania – 5+10
- Lewa kolumna (praca domowa) – 5
- Q&A

# Cele/ prowadzący

Cele	Prowadzący
<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- poznanie podstawowych pojęć ST</li><li>- Wiedza o pryncypiach ST</li><li>- Wiedza o tym jak ST może być użyteczne dla Agile Coacha</li><li>- Poznanie narzędzi pracy z modelowaniem systemowym i modelami mentalnymi</li></ul> <p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Umiejętności stosowania narzędzi modelowania systemów</li><li>- Umiejętności stosowania drabiny wnioskowania</li></ul>	 <p>Zajmuję się Scrumem i zwinną organizacją pracy od 2010 roku, od 2014 roku jako agile coach i trener. W tym czasie pracował dla korporacji , spółek skarbu państwa , startupów i software houses . Zarówno w Polsce jak i w Niemczech, Danii, Anglii. Jako trener przeszkolił już ponad 400 osób z tematów takich jak: Scrum, Kanban, zwinne zarządzanie, zwinne przywództwo.</p>

# Mylenie systemowe (ST)

- Basically, **systems thinking** is a way of helping a person to view **systems** from a broad perspective that includes seeing overall structures, patterns and cycles in **systems**, rather than seeing only specific events in the **system**.
- Przykład: event: mamy dużo błędów w kodzie
- Perspektywa systemowa:
- Nasza strategia zatrudniania (juniorzy, bo np. skalujemy się do naszej szybko rosnącej liczby klientów) powoduje niskie morale i trudności w podnoszeniu umiejętności developerskich.
- Dział PMO który ma inną strukturę celów i sposób premiowania jest skłonny do takiego negocjowania kontraktów które powodują duży stres w dziale dev i brak przestrzeni na dobrej jakości (krótkie deadline, CR'y zamiast wartości dla klienta) pracę.

# ST dla Agile Coacha

- Gdzie stosować myślenie systemowe:
- Powracające problemy
- Sprzeczne cele
- “praca z organizacją” – zmiany sposobu pracy większej ilości osób.
- Zmian kultury/ atmosfery pracy
- Diagnoza trudnego problemu
- Trwale zmiany w sposobie pracy w złożonej firmie (nie niezależnym zespole)– niezależne od obecności osoby X (SM/mng)

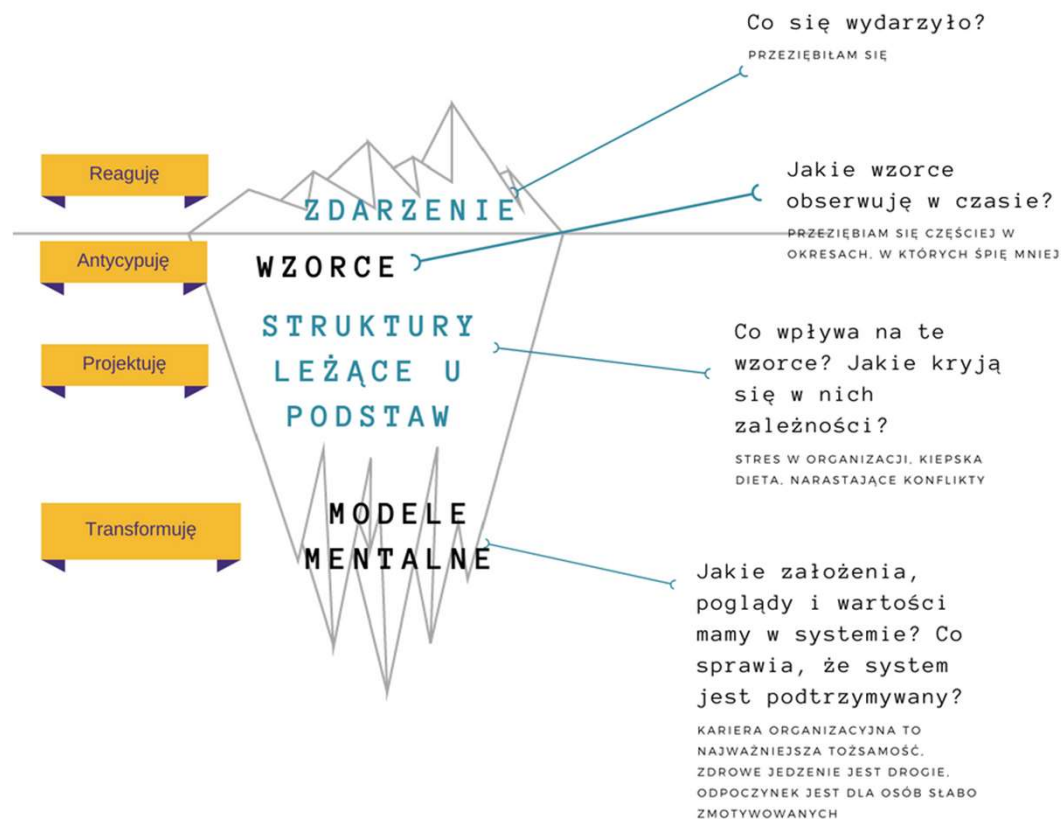
# Wprowadzenie do myślenia systemowego:

Redukcjonizm: Pogląd w filozofii nauki, stanowisko metodologiczne przyjmujące, że możliwe i właściwe jest wyjaśnienie i opis własności złożonego układu poprzez opis i wyjaśnienie zachowania jego części.

Holizm - pogląd (przeciwstawny redukcjonizmowi), według którego wszelkie zjawiska tworzą układy całościowe, podlegające swoistym prawidłowościom, których nie można wywnioskować na podstawie wiedzy o prawidłowościach rządzących ich składnikami.

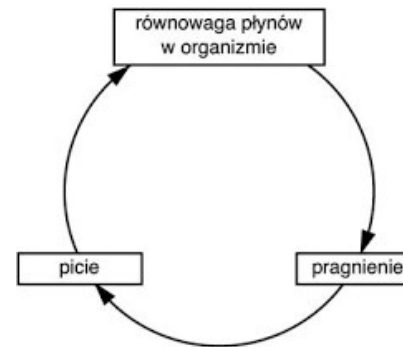
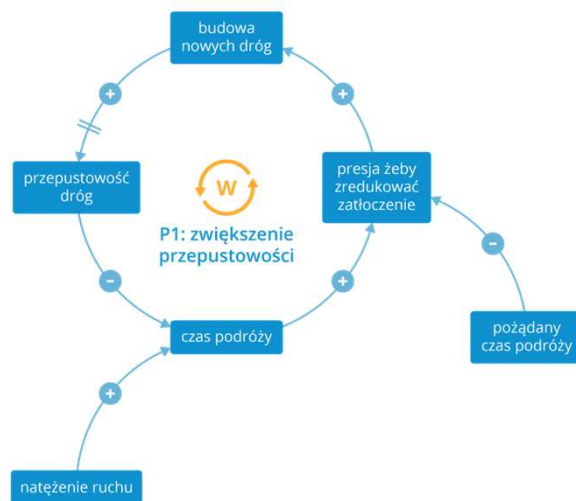
# Wprowadzenie do myślenia systemowego:

:



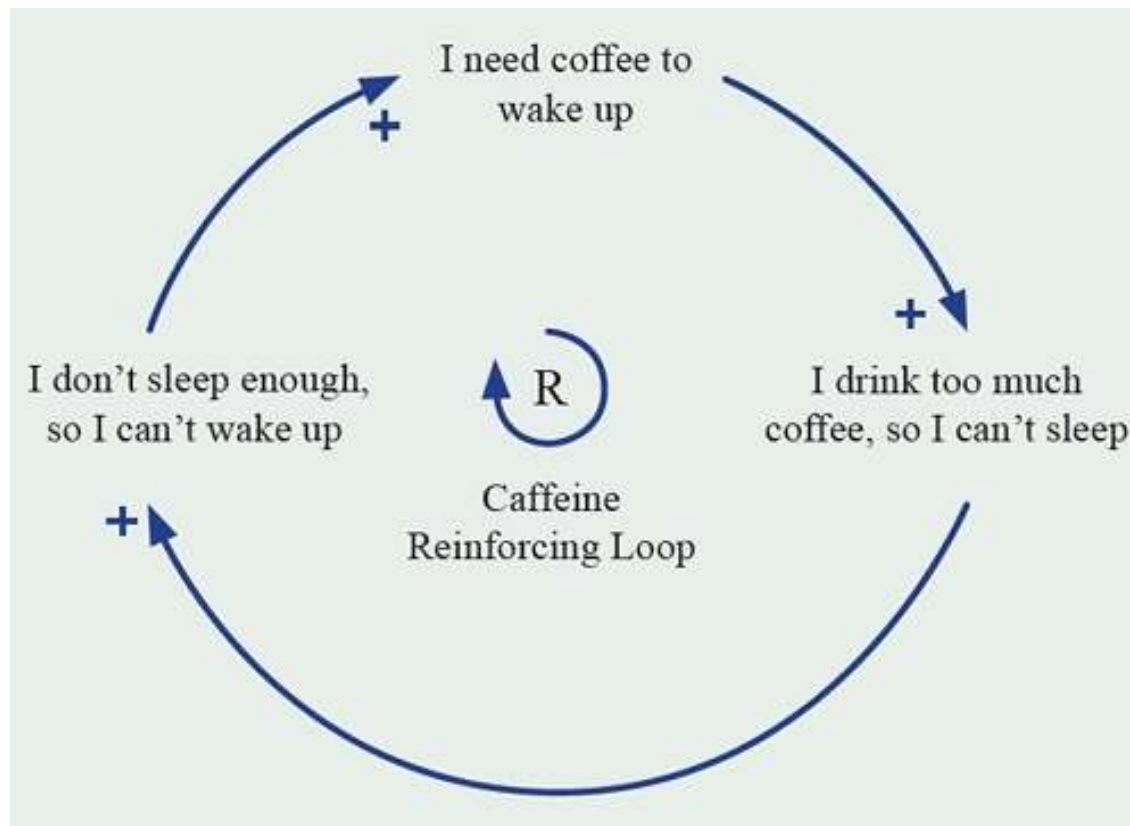
# Wprowadzenie do myślenia systemowego: pętle

<https://jamboard.google.com/d/1i1wDMylvj6hC8sOuMIYJgPTihwQEYoLyslrl7aODEoTU/edit?usp=sharing>



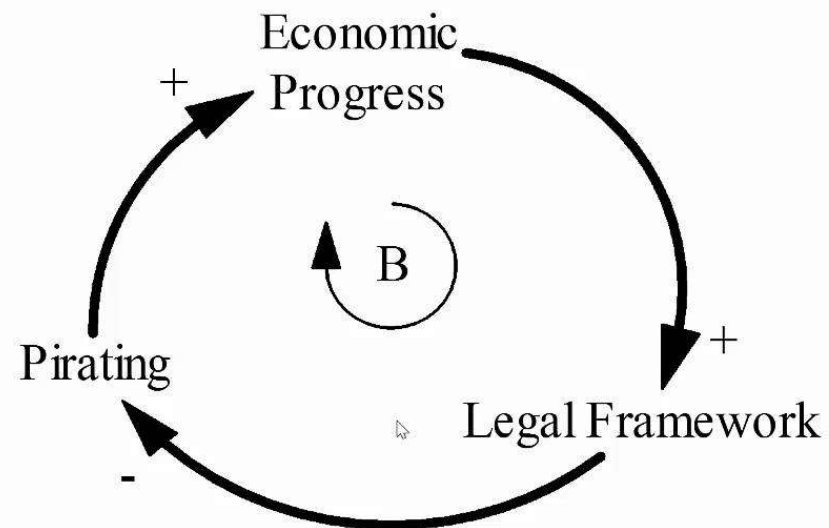


# Wprowadzenie do myślenia systemowego:



# Wprowadzenie do myślenia systemowego:

## BALANCING LOOP



# Principia pracy z ST

- Użyteczność
- Nie do każdego typu problemu
- Nigdy samemu
- Różne perspektywy (IT, PMO, HR, księgowość)
- Zaczynaj od siebie (obserwacje i wybieranie modelimentalnych)
- Moc facylitacji (facylitator ST pracuje sobą)
- Przynoś nowe rodzaje postrzegania/ płaszczyzn – socialna, emocjonalna, komunikacja, dynamika władzy
- Okazuj szacunek i przygotuj się na emocje

# Podział na grupy (1/2)

- Grupa 1: [https://jamboard.google.com/d/1qX4ZQ\\_-cKekT\\_oKP-AaXxwdnF9xNAa\\_g5sxCzjrZt-Y/edit?usp=sharing](https://jamboard.google.com/d/1qX4ZQ_-cKekT_oKP-AaXxwdnF9xNAa_g5sxCzjrZt-Y/edit?usp=sharing)
- Grupa 2:
  - [https://jamboard.google.com/d/1BpSlvQ4WG\\_NVa4MTmw3nVfVwAHnRHjh5Bfqxi7lrBU/edit?usp=sharing](https://jamboard.google.com/d/1BpSlvQ4WG_NVa4MTmw3nVfVwAHnRHjh5Bfqxi7lrBU/edit?usp=sharing)
- Grupa 3:
  - <https://jamboard.google.com/d/1DneawMin05PsBHoM3d34LQPDRMKLiXgKhVMh-7F3Uw/edit?usp=sharing>
- Grupa 4:
  - <https://jamboard.google.com/d/13YbTrApE9Cg3tbxLfNVJ4pwLufNYXPgin-EiKEwdSgw/edit?usp=sharing>
- Grupa 5:
  - <https://jamboard.google.com/d/14pLxboakHSx2t2XyMhk4FknD1fRYw77bWjJOkOac8j4/edit?usp=sharing>

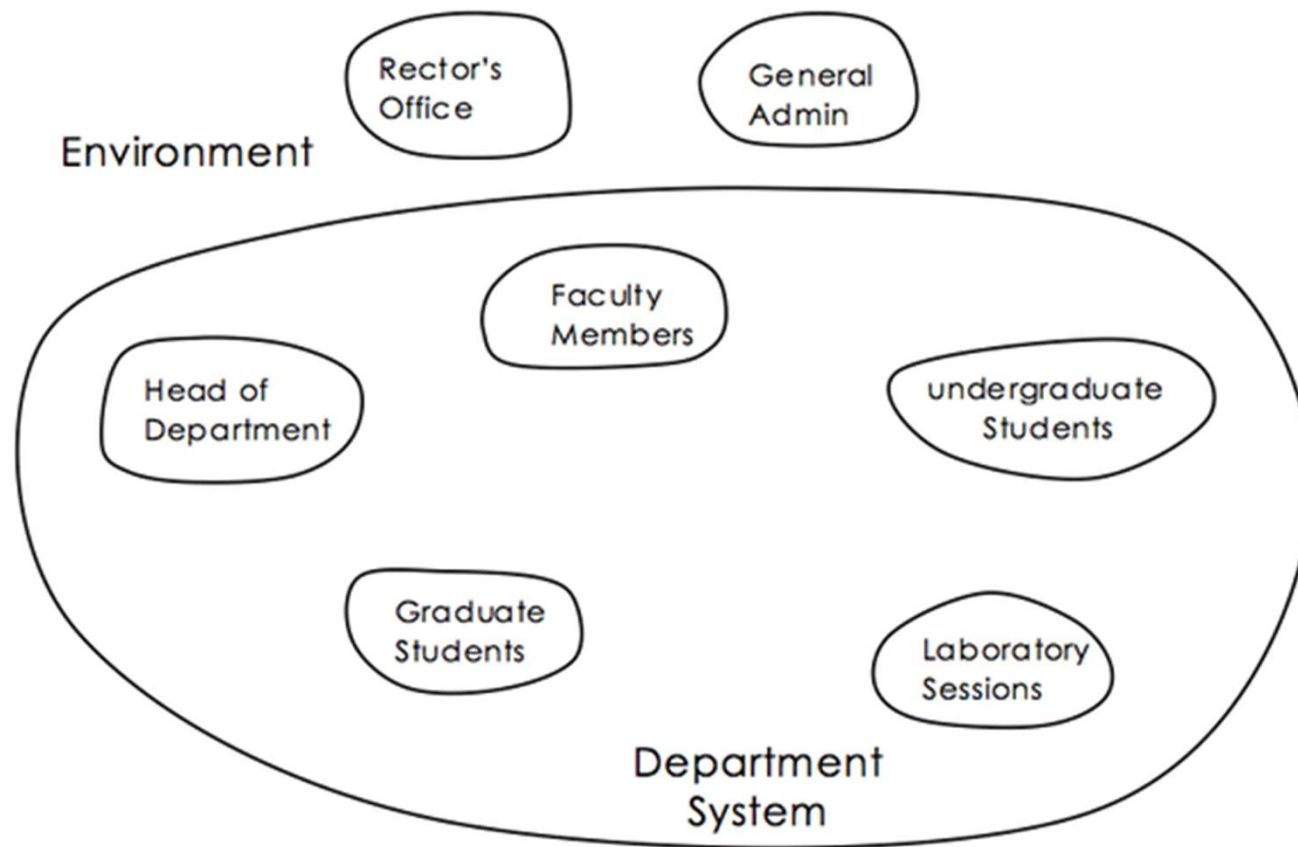
# Podział na grupy (2/2)

- Czy tablica działa?
- Czy wiadomo kto jest w której grupie?
- Runda:
  - Co robię zawodowo i w jakiej firmie?
  - Gdzie spędzam wakacje/ lubię spędzać czas wolny?
  - Jaki sport uprawiam/ uprawiałem/am i dlaczego?

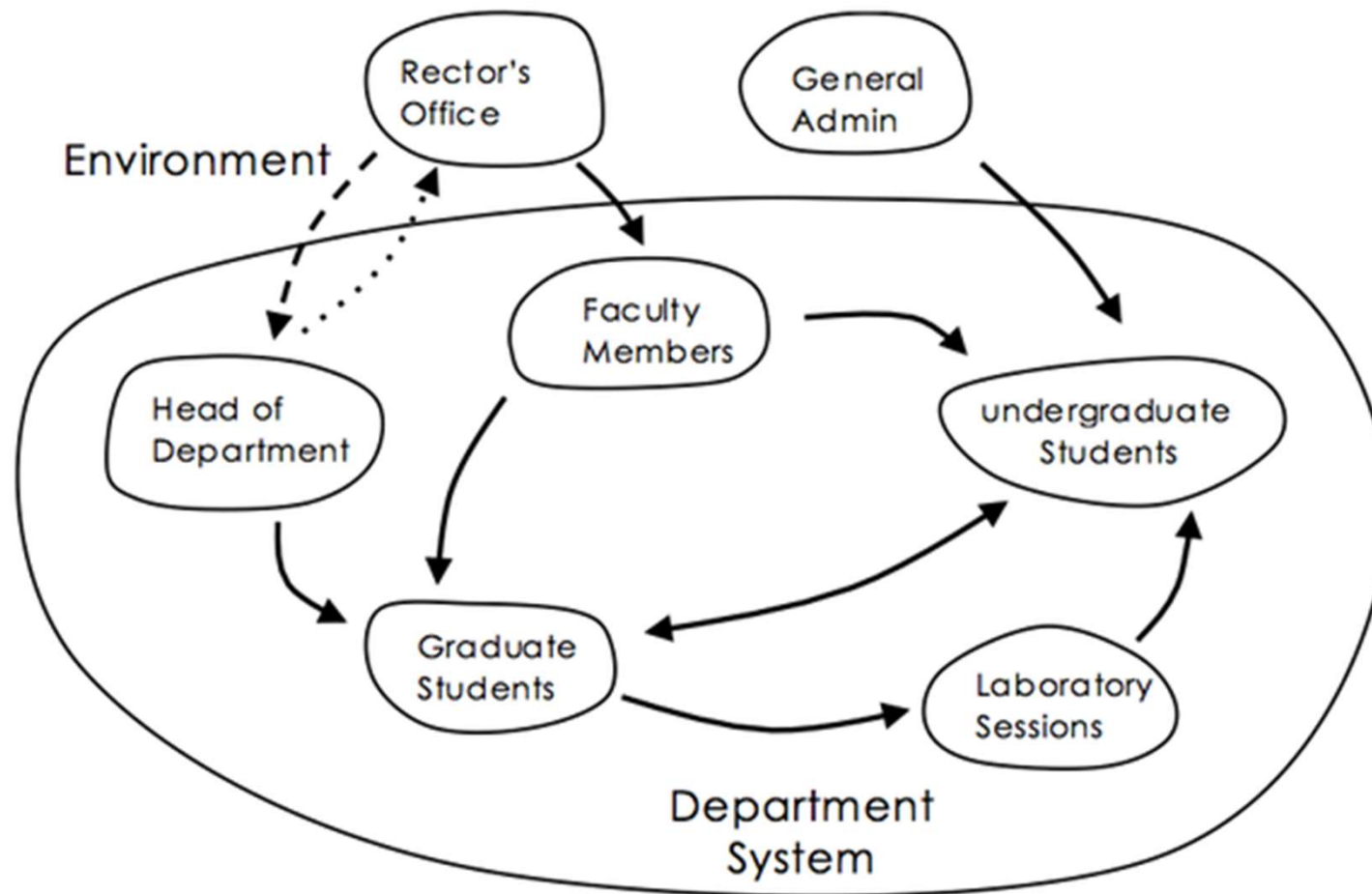
# Case

- Produkt technologicznie greenfieldowy (2'ga wersja “mobilnego netflixa” już istniejącego produktu działającego w USA) na rynki USA/EU
- USA – PO
- USA - PM
- EU – PO
- 5 zespołów:
- USA – content/ UX
- PL – backend/ Android/ iOS/
- PL - SM
- Przykładowe zmienne środowiska pracy: wspólny czas pracy, władza, dostęp do decydentów, motywacja, stress, jakość wewnętrzna, jakość zewnętrzna, komunikacja, cele (tożsame, sprzeczne), wiarygodność, wynagrodzenie, kultura pracy, deadline'y, istniejący użytkownicy.

# System map

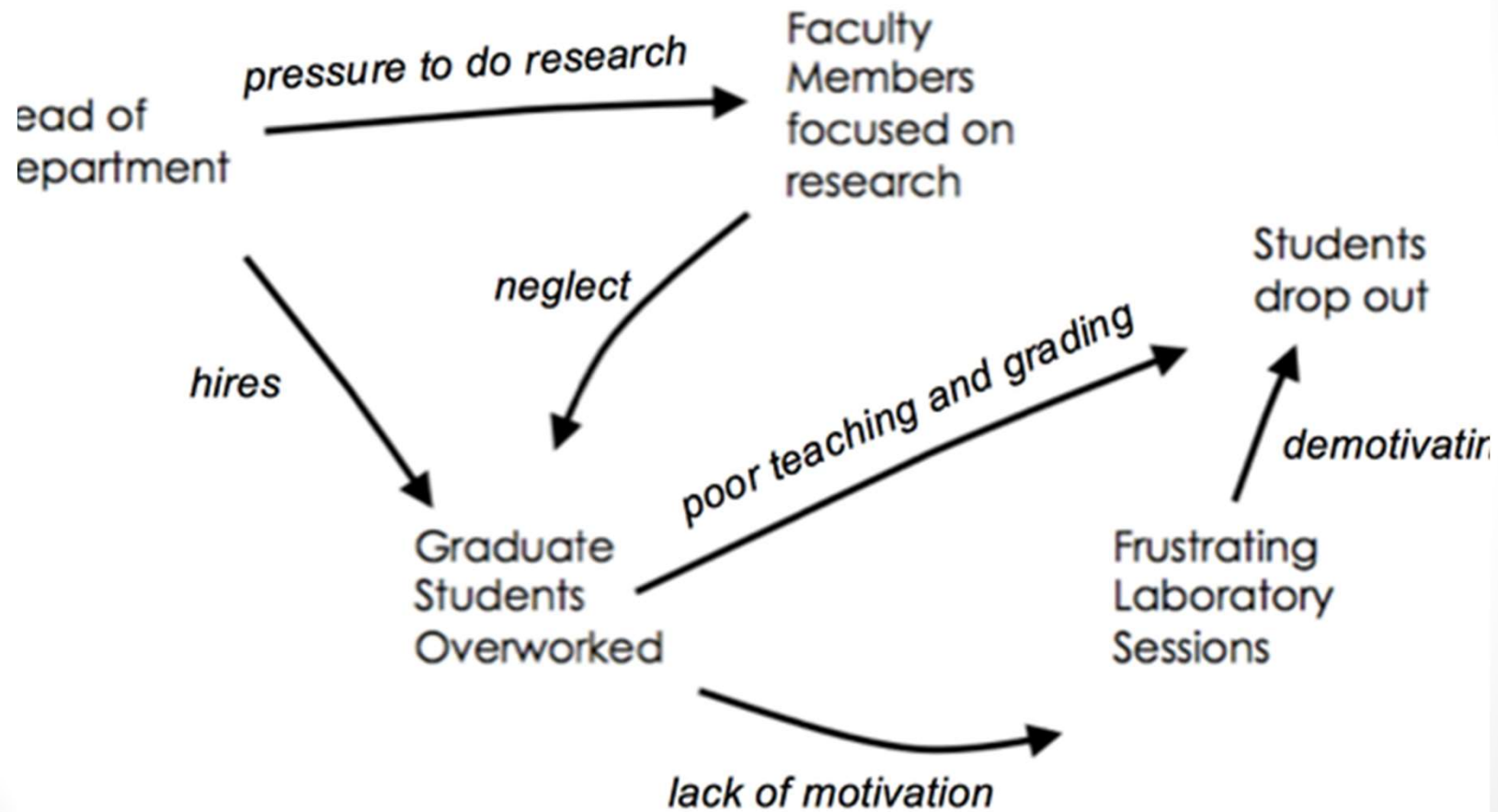


# Influence diagram

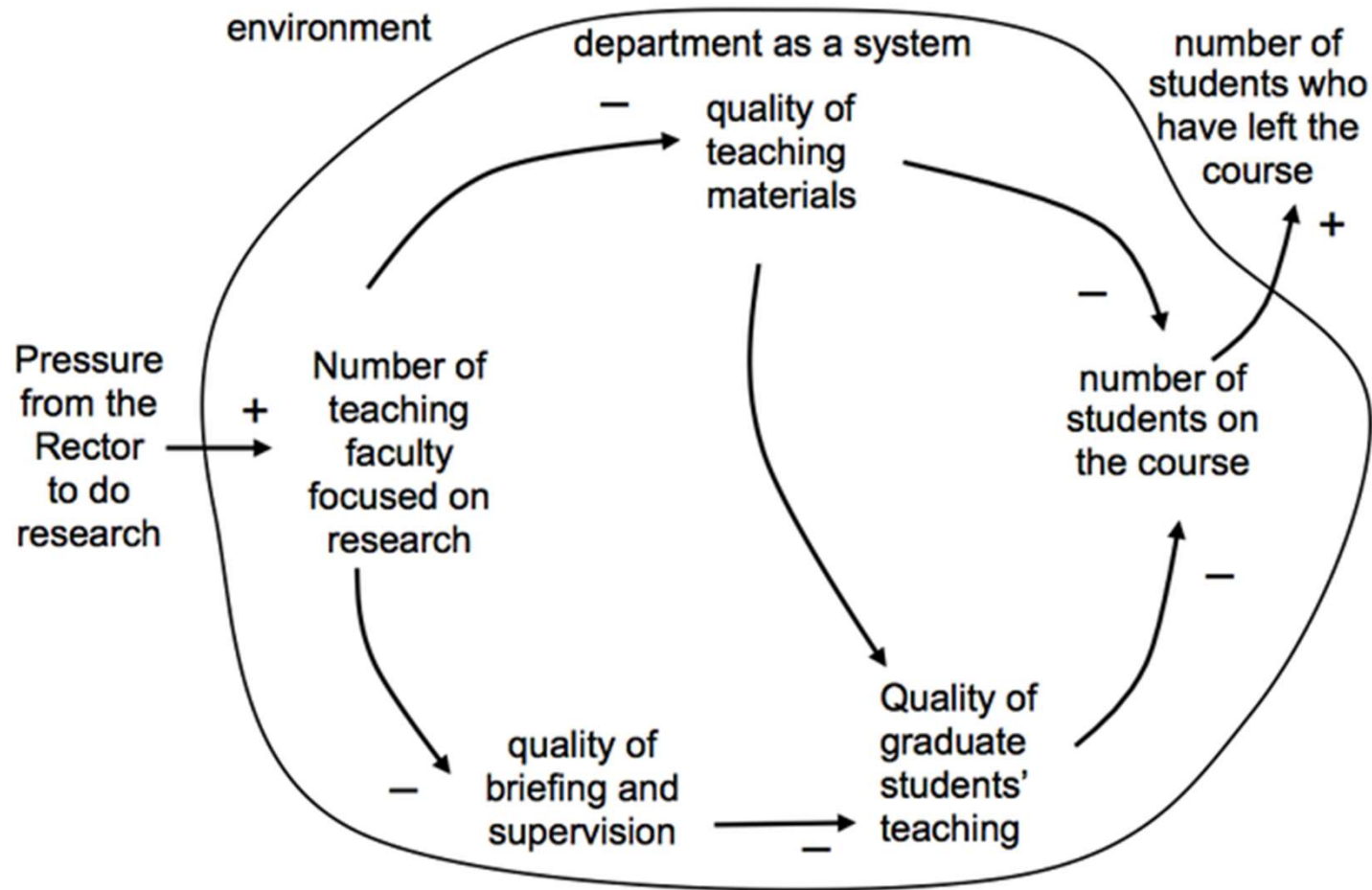




# Multiple cause diagram



# Sign diagram



# Leverage points/ interwencja

- Gdzie są punkty “dźwignie” w tej sytuacji?
- Jakie interwencje możecie zaproponować (maximum 2)

# Prezentacja prac grup

# Modele mentalne

- Model mentalny obraz, metafora, model jak cos działa( teoria X/Y, rola managera/ lidera, obraz samego siebie).
- Najtrudniejsza czesc ST (dla czesci osob myslenie refleksyjne jest trudne, nudne, nieproduktywne, nieefektywne, nienaturalne, zwlaszcza dla “czerwonych” i “żółtych” – DISC )
- Nie zmiana modeli mentalnych ale zwiekszenie swiadomosci ich istnienia i mozliwosci wyboru jednego z szeregu modeli w danej sytuacji
- Zadeklaruj intencje i bądź uważny na precyzyjną komunikacje (atakowanie tożsamości – granice)
- W istocie praca z modelami mentalnymi to zasatanawianie się jakie niepisane założenia przyjmujemy w danej sytuacji.
- Efekt samospełniającej się przepowiedni.

# Drabina wnioskowania



# Lewa strona – praca domowa

Co sobie pomyślałem	Co zostało powiedziane?

# Q&A