



Tecrübe edilmiş uygulamaları ile
AGILE / ÇEVİK DÖNÜŞÜM



2020



Çevik Ofis 2020

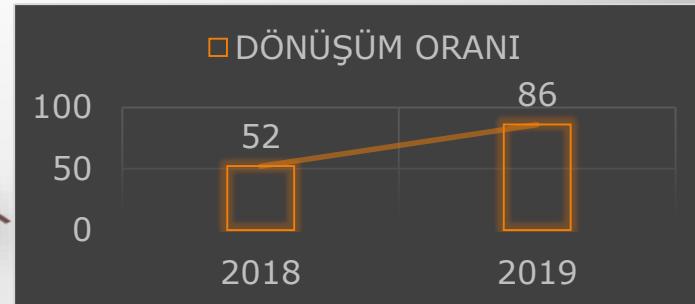


Eylül 2019 Ekim 2019 Kasım 2019 Aralık 2019 Ocak 2020 Şubat 2020 Mart 2020 Nisan 2020 Mayıs 2020

Sayılarla dönüşüm...



2019'da → 796 çalışan
758 saat (94 gün)





**START WITH
WHY ?**

THE WHY

Why do you do what you do?



It is one of life's greatest joys to wake up in the morning...
every morning,
With a clear sense of why that day matters,
why every day matters.

This is what it means to find your WHY.
This is the start of an inspiring journey...
your inspiring journey.

Inspire on,

Simon Sinek

<https://startwithwhy.com/#findYourWhy>

News : #1

2022'de yeni 130 milyon iş imkanı olacak; bunların 70 milyonunu robotlar alacak; geriye kalan 60 milyon işin %54'ünü yapmak için en az 6 ay sürecek yeni teknolojiler hakkında eğitim lazım ve bunu yapmayan toplumlar geri kalacak. Siz Jack Ma'ya katılıyor musunuz ?

[See translation](#)



877 • 61 Comments • 22,615 Views



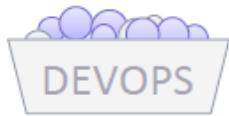
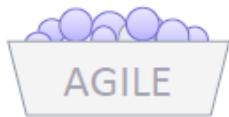
ICT Çevik Dönüşüm

*Etkin & Erken Teslimat
Çalışan Memnuniyeti*

Yüksek Kalite



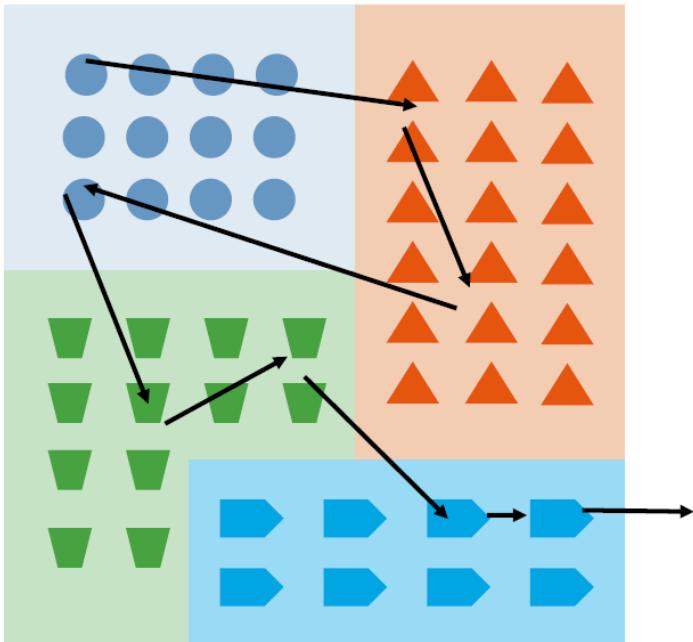
AGILE Çevik Felsefe - Yaklaşım



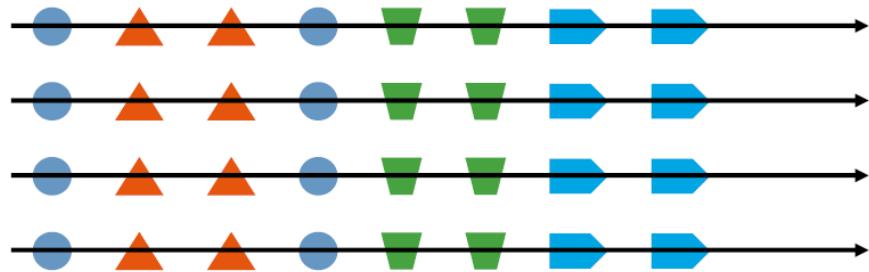
- İşleri, Değer Yaratan Hızla Teslim Edilebilir Küçük Parçalara Böl
- Kendi Kendini İyileştiren Çalışma Sistemi Uygula (Scrum / Kanban)
- Kendi Kendine Organize Olan Ekipler Kur (Squad & Tribe)
- Kendi Kendine Yeten Ekipler Oluştur (Squad & Tribe)
- “Generalist” ve “Specialist” Dengeli Organizasyon Yapıldır
- Her Boyutta İletişimi Coğullaştırılmış Kültür Oluştur
- Tek Ekip & Tek Misyon Kültürü Oluştur (IT & Business Alignment)
- Öğretme & Engel Kaldırma Odaklı Yöneticiler Yarat
- Heyecan Yaratma, Anlam Katma Odaklı Liderler Yarat
- Her Alanda Otomasyon Yap (Devops)

Organizational Changes for Lean

Departmental

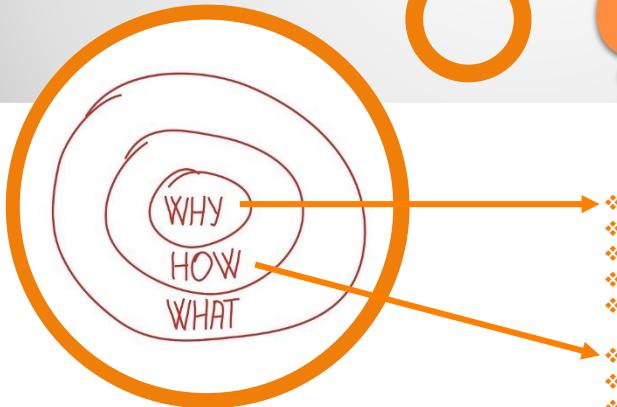


Value Stream



- Minimize handoffs
- All needed equipment/skills
- Team accountability for quality
- Flatten organization
- Eliminate overhead

ÇEVİKLİK



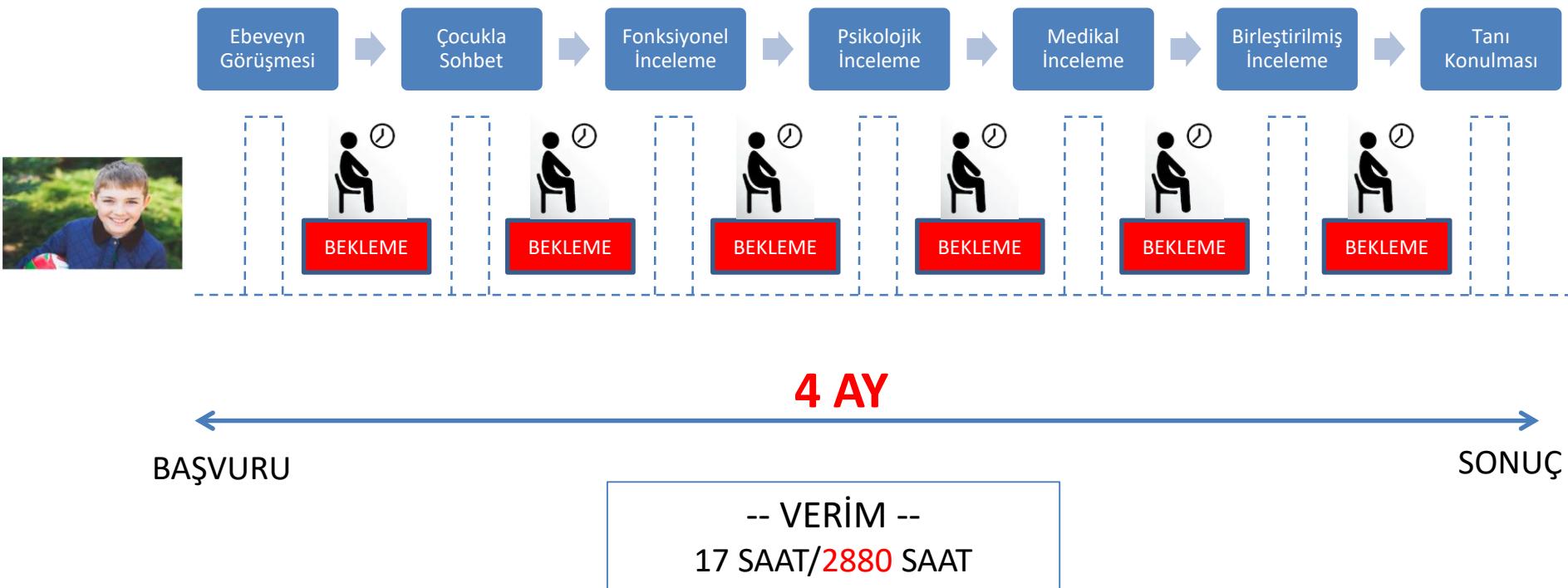
- ❖ WHY? → Ürün Geliştirme
- ❖ Çevik Manifesto
- ❖ Çevik Prensipler
- ❖ Değer Akışı
- ❖ Çevik Takım

- ❖ HOW? → Çevik Pratikler
- ❖ Liderlik
- ❖ Motivasyon
- ❖ Görsellik
- ❖ Limitler



ADHD TANI SÜRECİ

(Dikkat Eksikliği ve Hiperaktif Bozukluk)

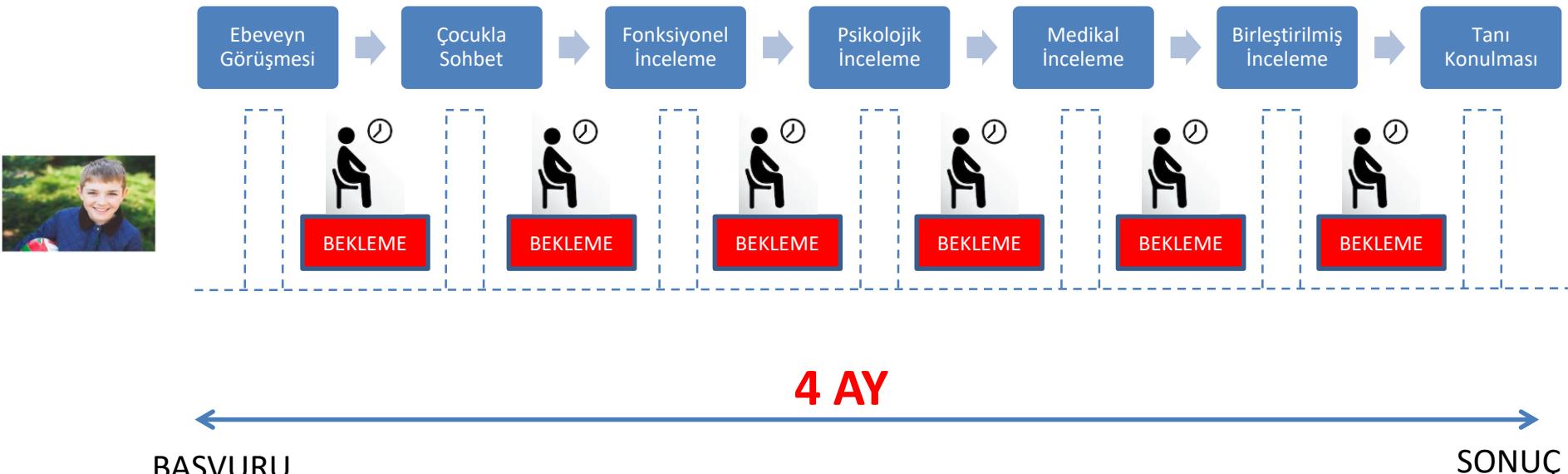


A photograph of a man with dark hair and a beard hugging two women. He is in the center, with one woman in a pink shirt on his left and another in a light blue shirt on his right. They are outdoors in a park-like setting with green trees in the background.

PROBLEM
NEDİR?

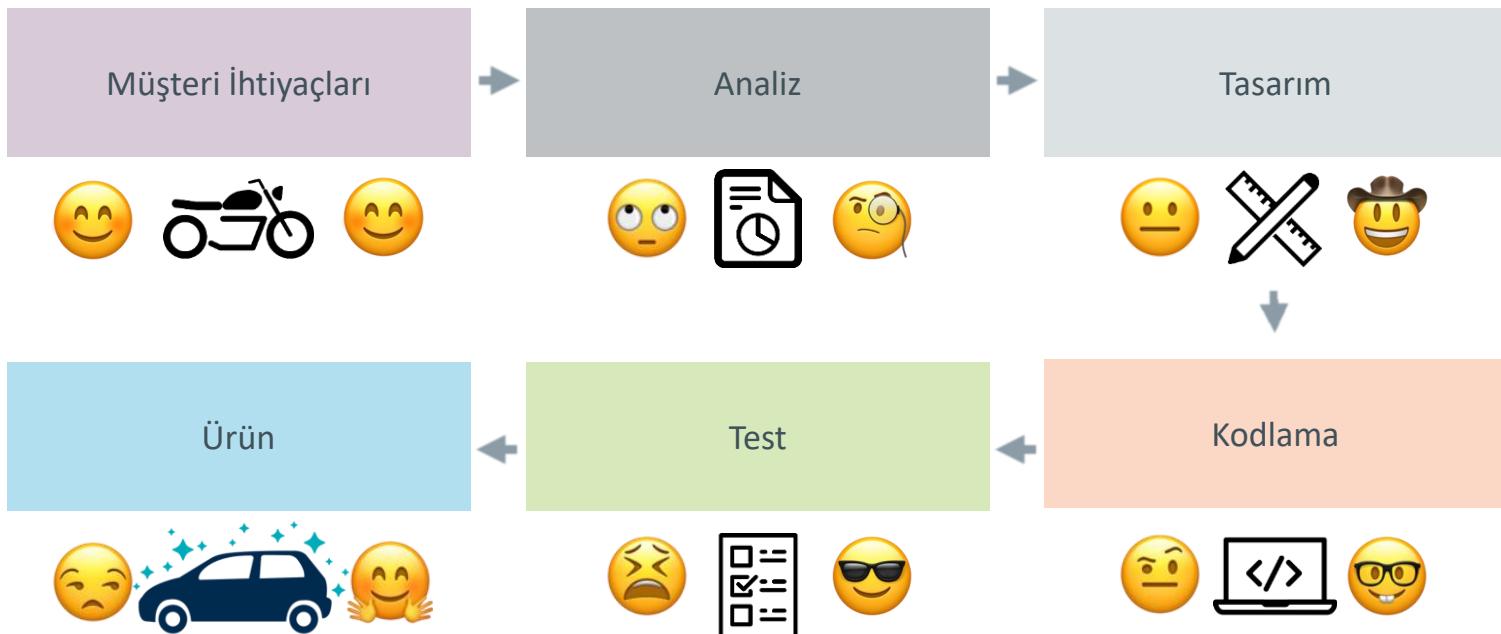
NEYE İHTİYAÇ VAR?

- Çocuk/ebeveyn perspektifi
 - Bir arada tek bir takım olarak çalışmak
 - Herkesin büyük resmi ve akışı görebilmesi
 - Akışın verimliliğinin artırılması

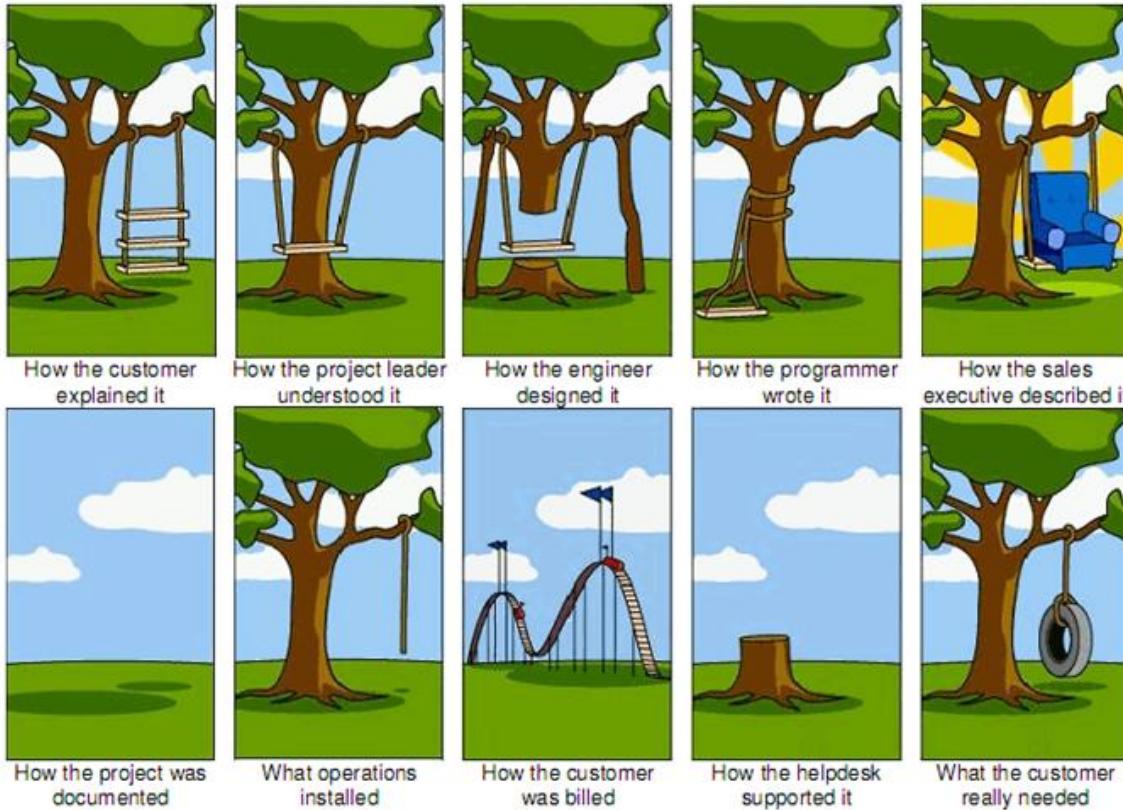


-- VERİM --
17 SAAT/**2880** SAAT

Ürün Geliştirme Süreci

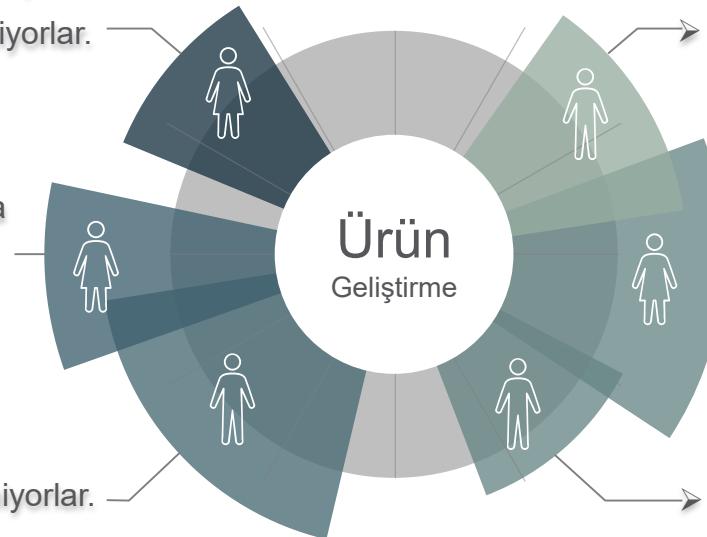


Gulf of Evaluation



Herkes biraz haklı!

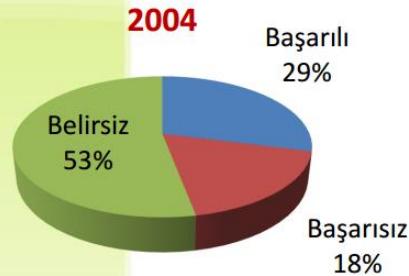
- Bir taraftan yapıp bir taraftan bozuyorlar.
- Uygulama da **sürekli hata oluyor**.
- Değişiklik istiyoruz kabul etmiyorlar.
- **Bu benim işim değil.**
- Basit bir şey istedim, işi yokuşa sürüyorlar.
- Yapmamak için elinden geleni yapıyorlar.
- Değişiklik istiyoruz kabul etmiyorlar.
- «Mış» gibi yapıyorlar.



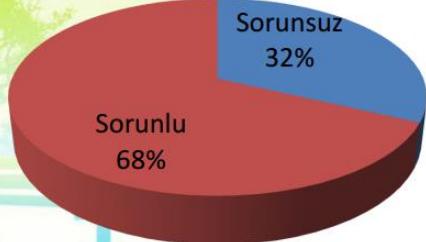
- **Ne istediklerini bilmiyorlar.** Hiçbir şeyden anlamıyorlar.
- Hata olmayan şeylere hata diyorlar.
- **Talep dokümanında yazmıyor**.
- Uygulama mis gibi çalışıyor yine de **beğenmiyorlar**.
- Yaptığımız işleri hafife alıyorlar.
- Ne zaman başlayalım diyorlar, **dün bitmeliydi dün!**
- **Hep geç teslim ediyorlar**.
- Uzun uzun anlattık ama hiçbir şeyi istediğimiz gibi yapmadılar.
- **Taleplerimiz birikti, hiçbir şeyle ilgilenmiyorlar**.

Yazılım Projelerinde Başarı

Standish Group Chaos raporları;



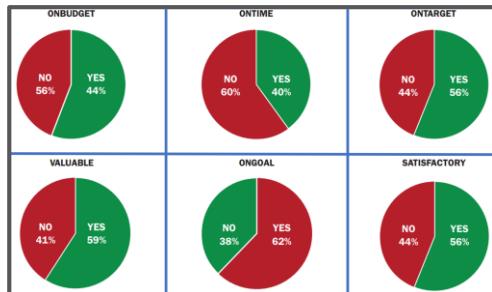
Proje Yönetimi açısından;



Ülkemizde durum nasıl ? Başarılı Proje Durumu

Durum	Oran
Tam Başarılı	% 4-5
Kısmen Başarılı	% 45-50
Çöpe Gidenler	% 45-50

STANDISH GROUP CHAOS REPORT 2015



MODERN RESOLUTION FOR ALL PROJECTS

	2011	2012	2013	2014	2015
SUCCESSFUL	29%	27%	31%	28%	29%
CHALLENGED	49%	56%	50%	55%	52%
FAILED	22%	17%	19%	17%	19%

Başarısızlığın Ana Sebepleri

1. Müşterinin **isteklerini doğru analiz** edememek
2. Proje için **uygun ekibi** kuramamak
3. Gerekli **bütçe ve kaynakları** ayırmamak
4. **Proje yönetim metotları** uygulamadan, gelişî güzel geliştirmek
5. Proje süresince müşteri ile **iletişimden kaçınmak**
6. **Yanlış teknoloji** ya da **mimari** seçimleri
7. Şirketin **yönetimsel sorunları**

A painting depicting a group of approximately ten people in a room, gathered around a large table covered with a white cloth. They appear to be engaged in a discussion or a meeting. The scene is lit from above, creating strong shadows and highlights on their faces and figures.

AGILE MANIFESTO

2001 yılında Utah kayak merkezinde 17 vizyoner kişi
endüstrideki temel değişikliği konuşmak için
bir araya gelirler.

17

Kent Beck | Mike Beedle | Arie van Bennekum | Alistair Cockburn | Ward Cunningham |
Martin Fowler | James Grenning | Jim Highsmith | Andrew Hunt | Ron Jeffries | Jon Kern |
Brian Marick | Robert C. Martin | Steve Mellor | Ken Schwaber | Jeff Sutherland | Dave Thomas

Agile Software Development – the History

Kent Beck – Creator of XP, TDD



Mike Beedle – “Agile Software Development”



Arie van Bennekum – RAD, DSDM

Alistair Cockburn – Use Cases, Crystal

Ward Cunningham – Creator of XP,

Martin Fowler – the UML, Author

James Grenning

Jim Highsmith – Creator of ASD,

Andrew Hunt – Author, Partner

Ron Jeffries – Creator of XP, “Extreme Programming”

Jon Kern -

Brian Marick – Context Driven

Robert C. Martin – Author

Steve Mellor - Shlaer-Mellor

Ken Schwaber - Creator of

Jeff Sutherland – Creator

Dave Thomas – Author



Çevik Manifesto

On yedi yazılım gurusu 2001 yılında Amerika'nın Utah eyaletinde bir araya gelip yazılım geliştirme ile alakalı 2 günlük bir beyin fırtınası yaptılar.



Bireyler ve aralarındaki etkileşim



Kullanılan araçlar ve süreçler



Çalışan yazılım ve çözümler



Kapsamlı dökümantasyon



Müşteriyle iş birliği



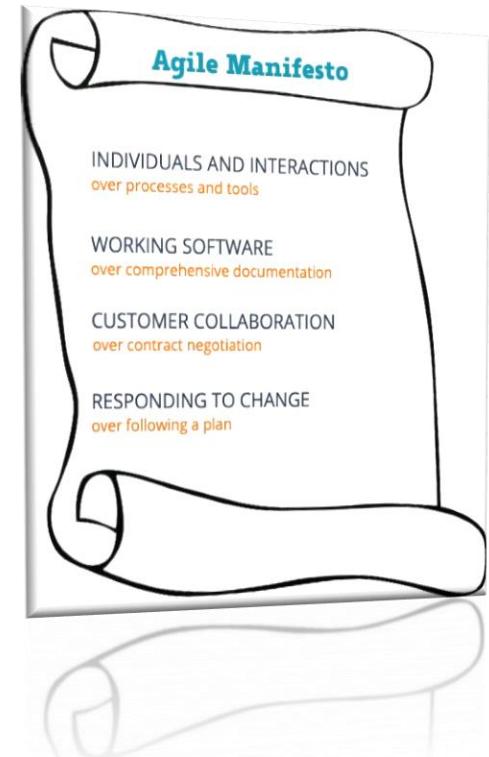
Sözleşmelere bağlı kalmak



Değişime cevap verebilmek



Herhangi bir planı izlemek



Çevik Prensipler

1. Maksimum Müşteri Memnuniyeti

2. Adaptasyon – Değişimi hoş karşıla

3. Sık teslimat yap

4. Sürekli müşteri ile birlikte çalış

5. Güven ve destek ortamı ile insanları motive et

6. Yüz yüze iletişim kur

7. Çalışan yazılım

8. Sürdürülebilirliği önemse

9. Tasarımını sürekli iyileştir

10. Sade ol

11. Kendi kendine organize olan ekipler kur

12. Sürekli İyileştir

Çevik Prensipler

1 Satisfy the **customer**



Our highest priority is to satisfy the customer through early and continuous delivery of valuable software.

1. Prensip

En önemli önceliğimiz değer ifade eden çıktıının erken ve devamlı teslimini sağlayarak müşterileri memnun etmektir.

Çevik Prensipler

2 Welcome change



Welcome changing requirements, even late in development. Agile processes harness change for the customer's competitive advantage.

Değişen gereksinimler geliştirme sürecinin **son aşamalarında** bile kabul edilmelidir.

Çevik süreçler, değişimi müşterinin **rekabet avantajı** için kullanır.

2. Prensip

Çevik Prensipler

3

Deliver frequently

Sprint 1	Sprint 2	Sprint 3	Sprint 4
story	story	story	story
story	story	story	story
story	story	story	story

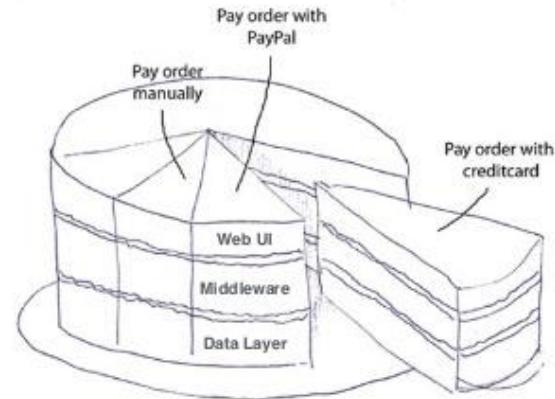
Deliver working software frequently, from a couple of weeks to a couple of months, with a preference to the shorter timescale.

3. Prensip

Çalışan yazılım, tercihen **kısa zaman aralıkları belirlenerek** birkaç haftada ya da birkaç ayda bir düzenli olarak müşteriye sunulmalıdır.

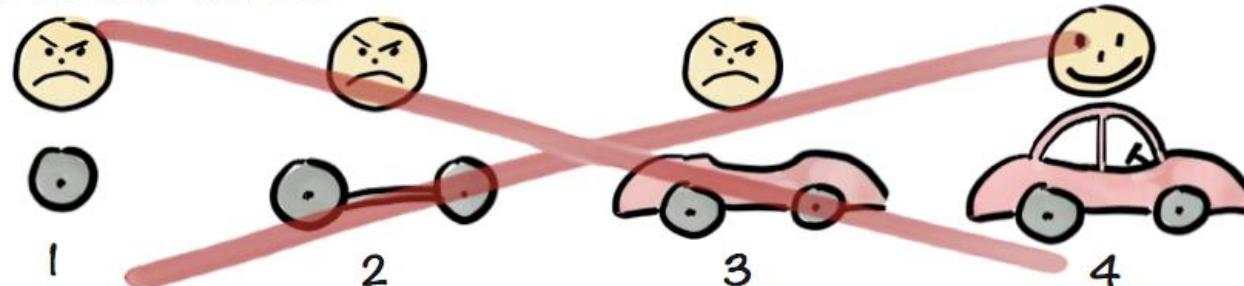
Vertical Slices

over
Horizontal Slices

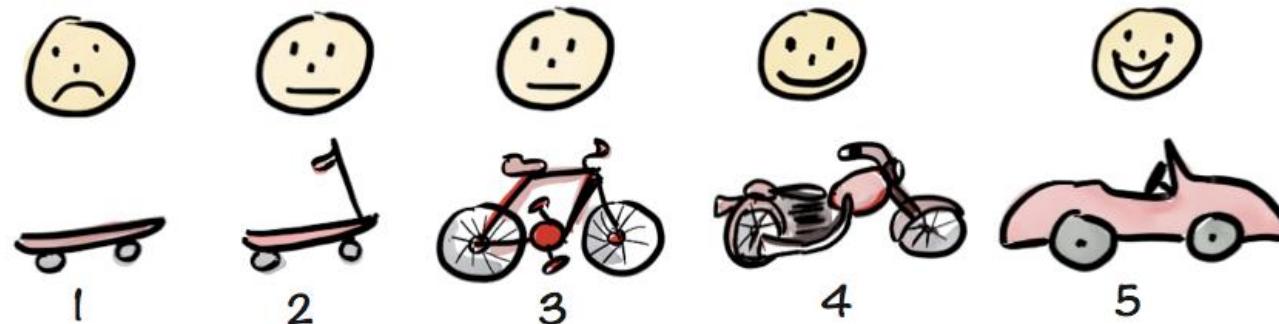


MVP (MINIMUM VIABLE PRODUCT)

Not like this....



Like this!



by Henrik Kniberg

Çevik Prensipler

4

Work together



Business people and developers must work together daily throughout the project.

4. Prensip

İş süreçlerinin sahipleri ve geliştirme ekipleri proje boyunca **her gün birlikte** çalışmalıdır.

Çevik Prensipler

5 Trust and support



Build projects around motivated individuals.
Give them the environment and support they
need, and trust them to get the job done.

5. Prensip

Projelerin temelinde **motive olmuş** bireyler yer almalıdır.
Onlara ihtiyaçları olan **ortam** ve **destek** sağlanmalı,
işi başaracakları konusunda **güven** duyulmalıdır.

Çevik Prensipler

6 Face-to-face conversation



The most efficient and effective method of conveying information to and within a development team is face-to-face conversation.

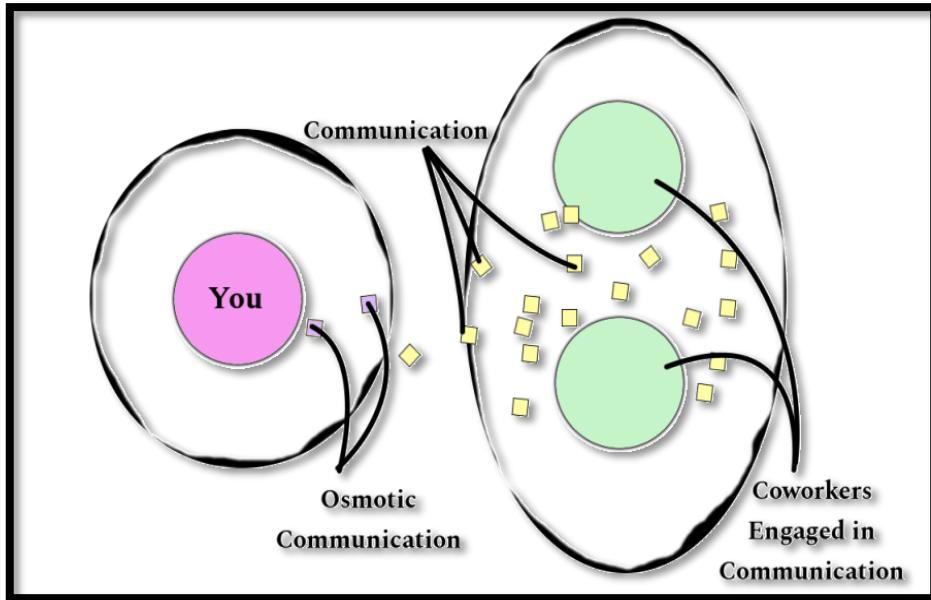
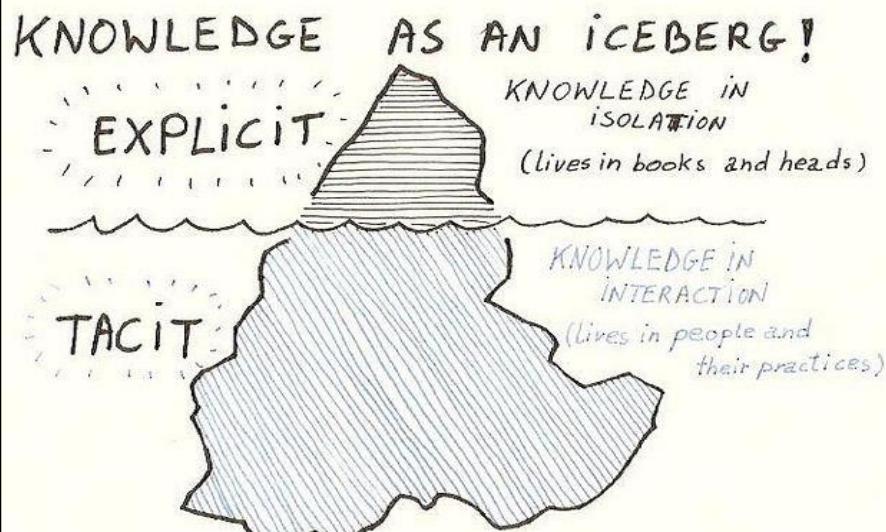
6. Prensip

Bir yazılım takımında bilgi alışverişinin en **verimli** ve **etkin** yöntemi **yüz yüze** iletişimdir.

COLLOCATION

TACIT
KNOWLEDGE

OSMOTIC
COMMUNICATION



Çevik Prensipler

7

Working software



Working software is the primary measure of progress.

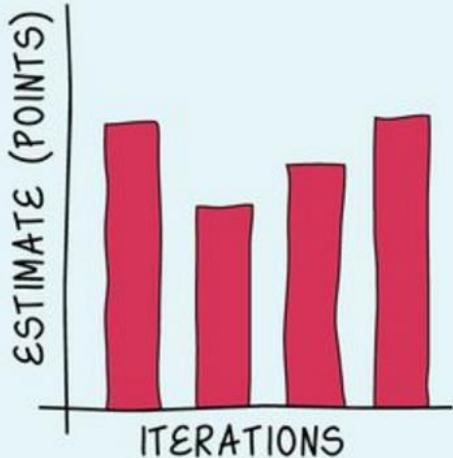
7. Prensip

Çalışan yazılım, ilerlemenin birincil ölçüsüdür.

Neredeyse tamamlanmış olması
bittiği anlamına gelmez!

Çevik Prensipler

8 Sustainable development



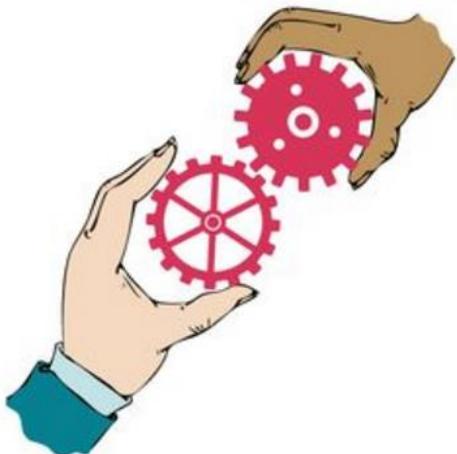
Agile processes promote sustainable development. The sponsors, developers, and users should be able to maintain a constant pace indefinitely.

8. Prensip

Çevik süreçler sürdürülebilir geliştirmeyi teşvik etmektedir. Sponsorlar, yazılımcılar ve kullanıcılar sabit tempoyu sürekli devam ettirebilmelidir.

Çevik Prensipler

9 Continuous attention



Continuous attention to technical excellence and good design enhances agility.

9. Prensip

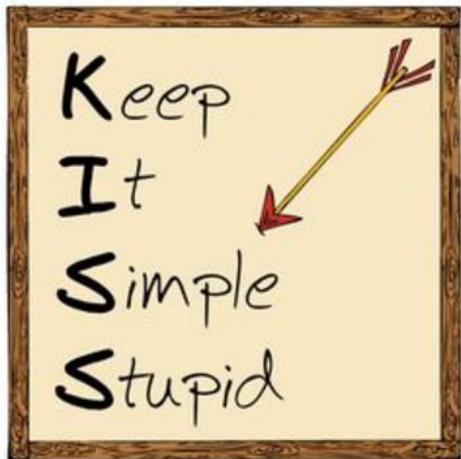
Teknik mükemmeliyet ve iyi tasarım konusundaki sürekli özen çevikliği artırır.

Refactoring

Çevik Prensipler

10

Maintain **simplicity**

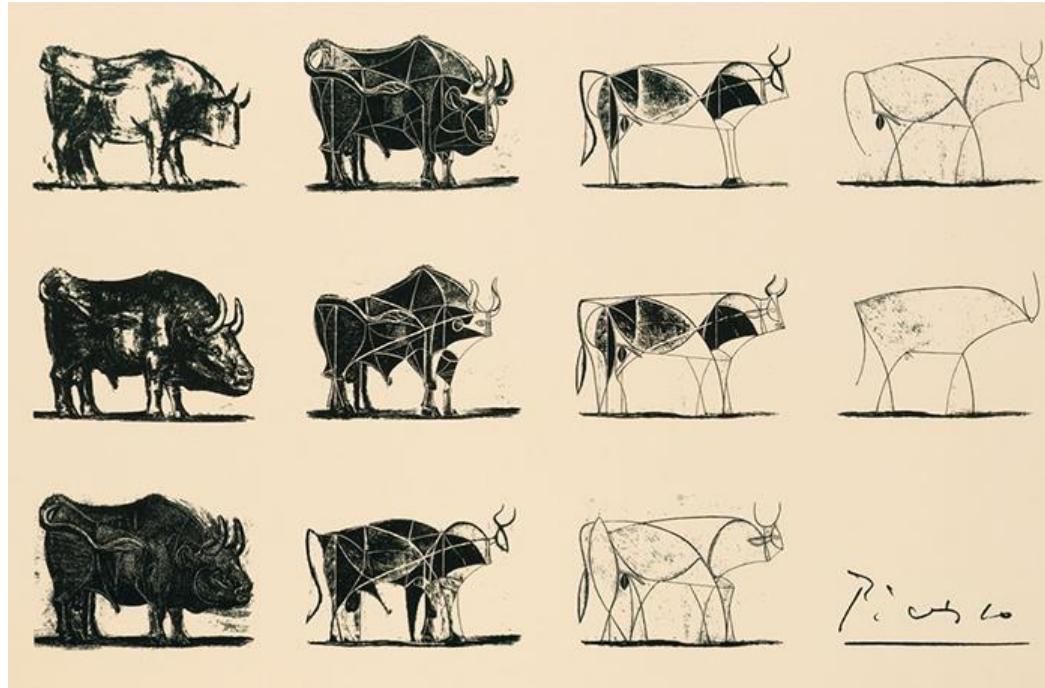


The art of maximizing the amount of work not done - is essential.

10. Prensip

Sadelik, yapılmasına gereklilik olmayan işlerin mümkün olduğunda artırılması sanatı, olmazsa olmazlardandır.

Çevik Prensipler



Art is the elimination
of the unnecessary.

Pablo Picasso

Çevik Prensipler

11

Self-organizing teams



The best architectures, requirements, and designs emerge from self-organizing teams.

11. Prensip

En iyi mimariler, gereksinimler ve tasarımlar **kendi kendine organize** olabilen takımlardan ortaya çıkar.

Çevik Prensipler

12

Reflect and adjust



At regular intervals, the team reflects on how to become more effective, then tunes and adjusts its behavior accordingly.

12. Prensip

Takım, düzenli aralıklarla **nasıl daha etkili ve verimli olabileceğinin**
üzerinde düşünür
ve davranışlarını buna göre ayarlar ve düzenler.

Kaizen

<http://agilemanifesto.org/principles.html>

Çevik Değerler & Çevik Prensipler

İnsan & İletişim

Kalite

İşbirliği

Adaptasyon

Maksimum
Müşteri
Tatmini

Adaptasyon

Sürekli & Sık
Canlı Geçiş

Yüzüze
İletişim

Hergün
Birlikte
Çalışma

Süreklilik

Çalışan
Yazılım İle
İlerleme

Güven
Ortam
Destek
Motivasyon

Basitlik

Kendi
kendine
Organize
Olan Ekip

Sürekli
Teknik
İyileştirme

Sürekli
Süreç
İyileştirme

AGILE Çevik Felsefe Dönüşüm

Geleneksel Yaklaşım

Daha Çok **Statik Organizasyon**

Daha Çok Fonksiyon Bazlı **Gruplar**

Daha Çok **Plana Uyum**

Daha Çok **Yönetim**

Daha Çok **Kontrol**

DEĞİŞİM: Önlemek & Kontrol Etmek

Daha Çok **Kural**

Geçmiş Dönem Performans Değerlendirme

Yalın / Çevik Yaklaşım

Daha Çok **Dinamik Organizasyon**

Daha Çok **Misyon Bazlı Ekipler**

Daha Çok **Adaptasyon**

Daha Çok **Liderlik**

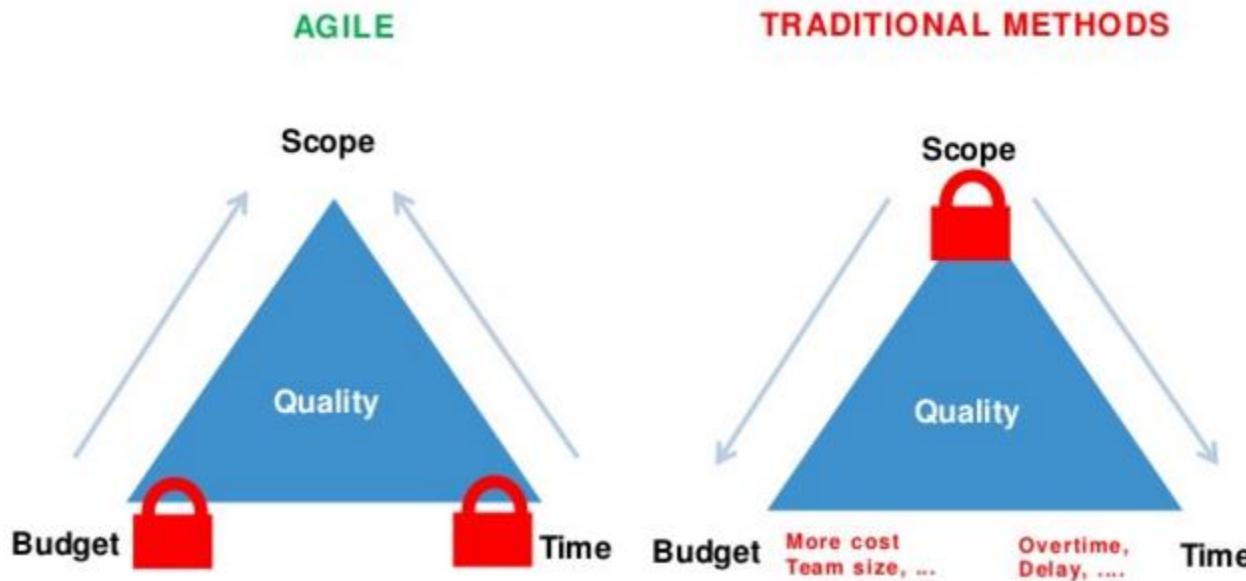
Daha Çok **Yetki Devri (Otonomi)**

DEĞİŞİM: Başlatmak & Adaptasyon

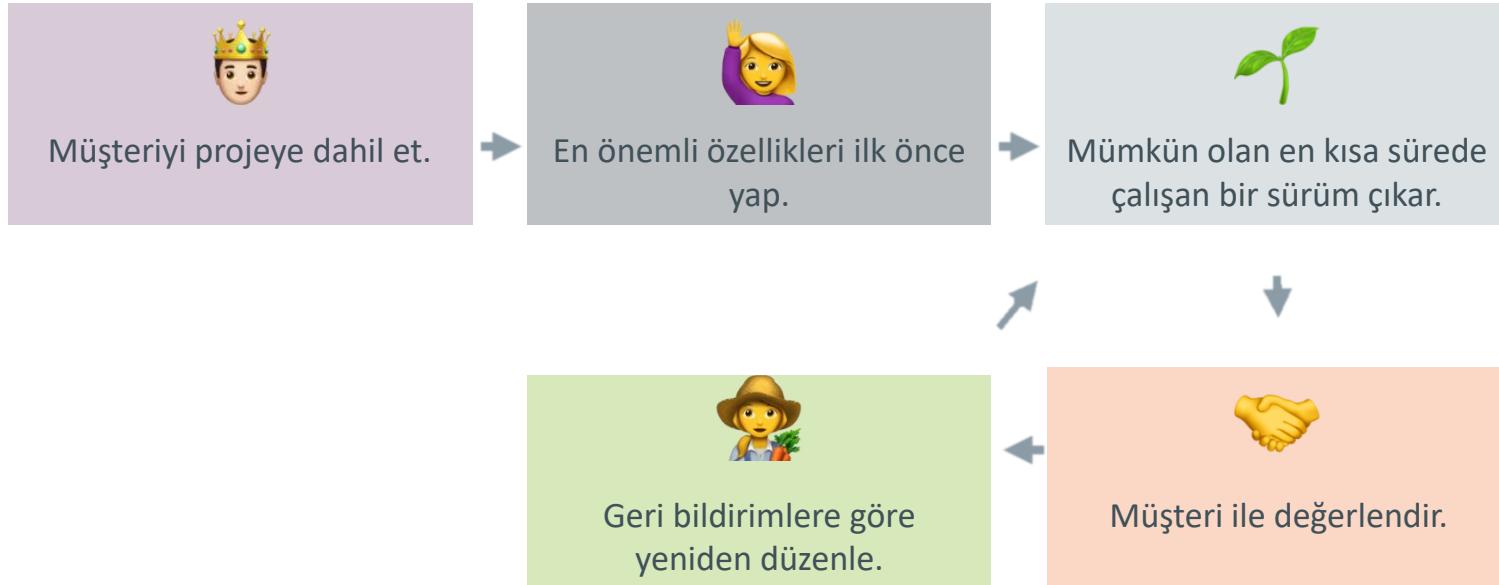
Daha Çok **Prensip**

Gelecek Dönem Performans İyileştirme

The Agile Triangle



Çevik Yaklaşım



*Değer akışının verimliliğine odaklan,
insanların verimliliğine değil.*

*Değer akışının verimliliğine odaklan,
insanların verimliliğine değil.*

WHEN YOU DRIVE NEVER DRINK

WILLIAMS RACING

WILLIAMS MARTINI RACING



Takım/Squad Özellikleri



TEAM CULTURE



Ayrı Görevler ?

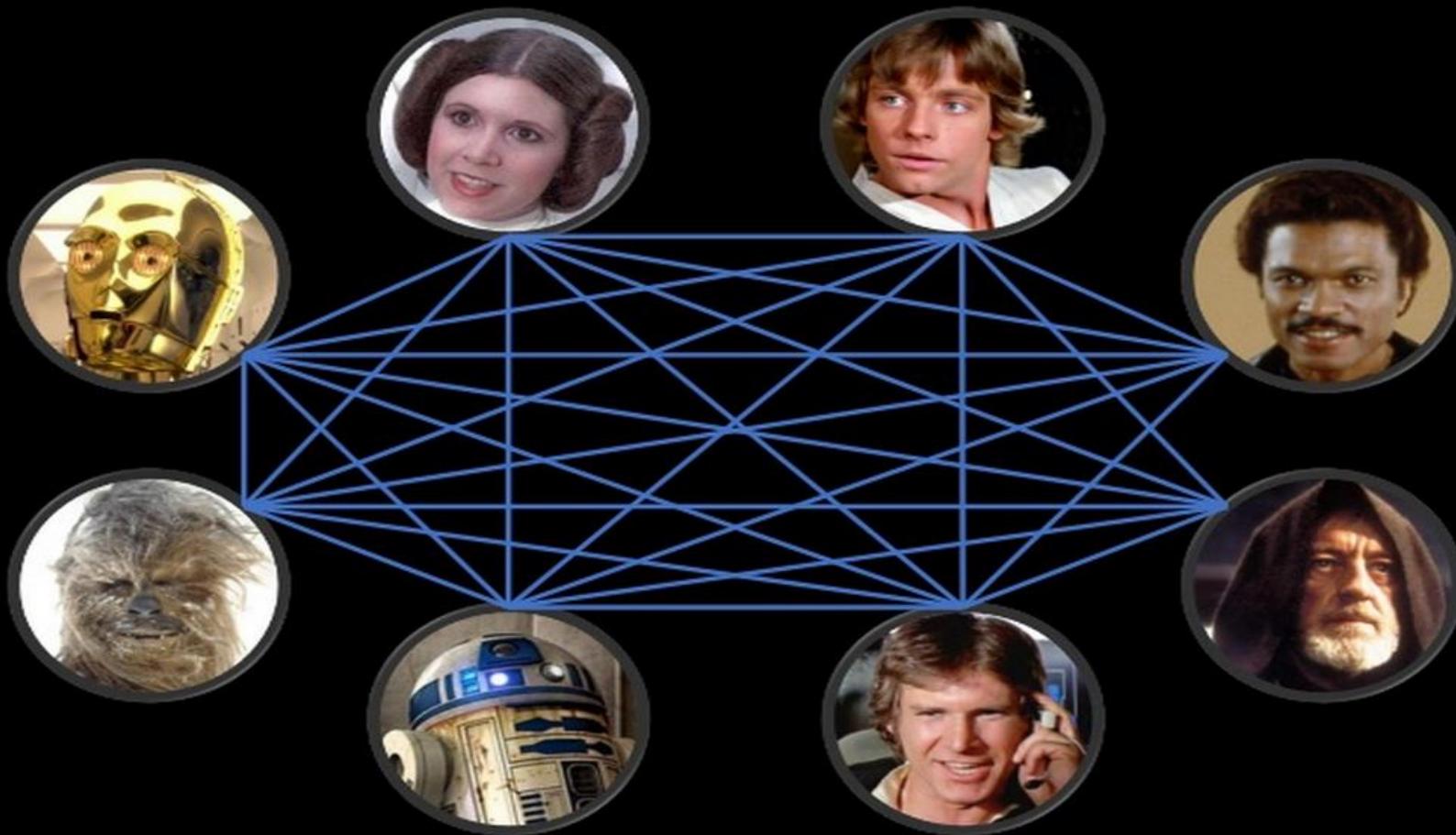




Command & Control



Self Organizing Team



NASIL Çevik Olunur?

2. Hızlı
Karar
Verme

1. Hızlı
Algılama

3. Hızlı
Manevra

... ve ...

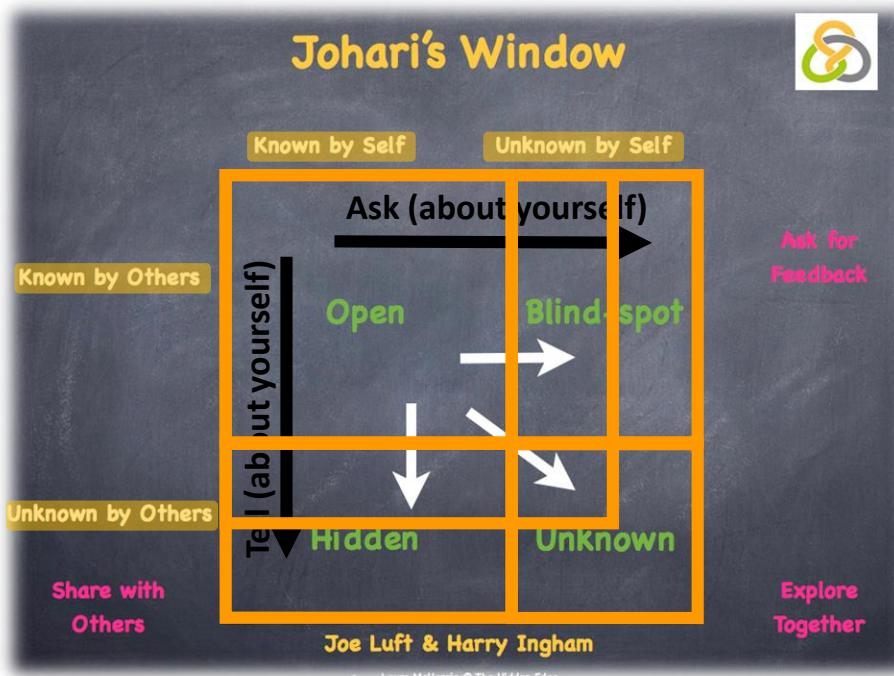
4. Motivasyon



Self-awareness – Johari Window

An Interpersonel Communication Model developed in 1955, named for its creators, **Joseph Luft** and **Harry Ingham**.

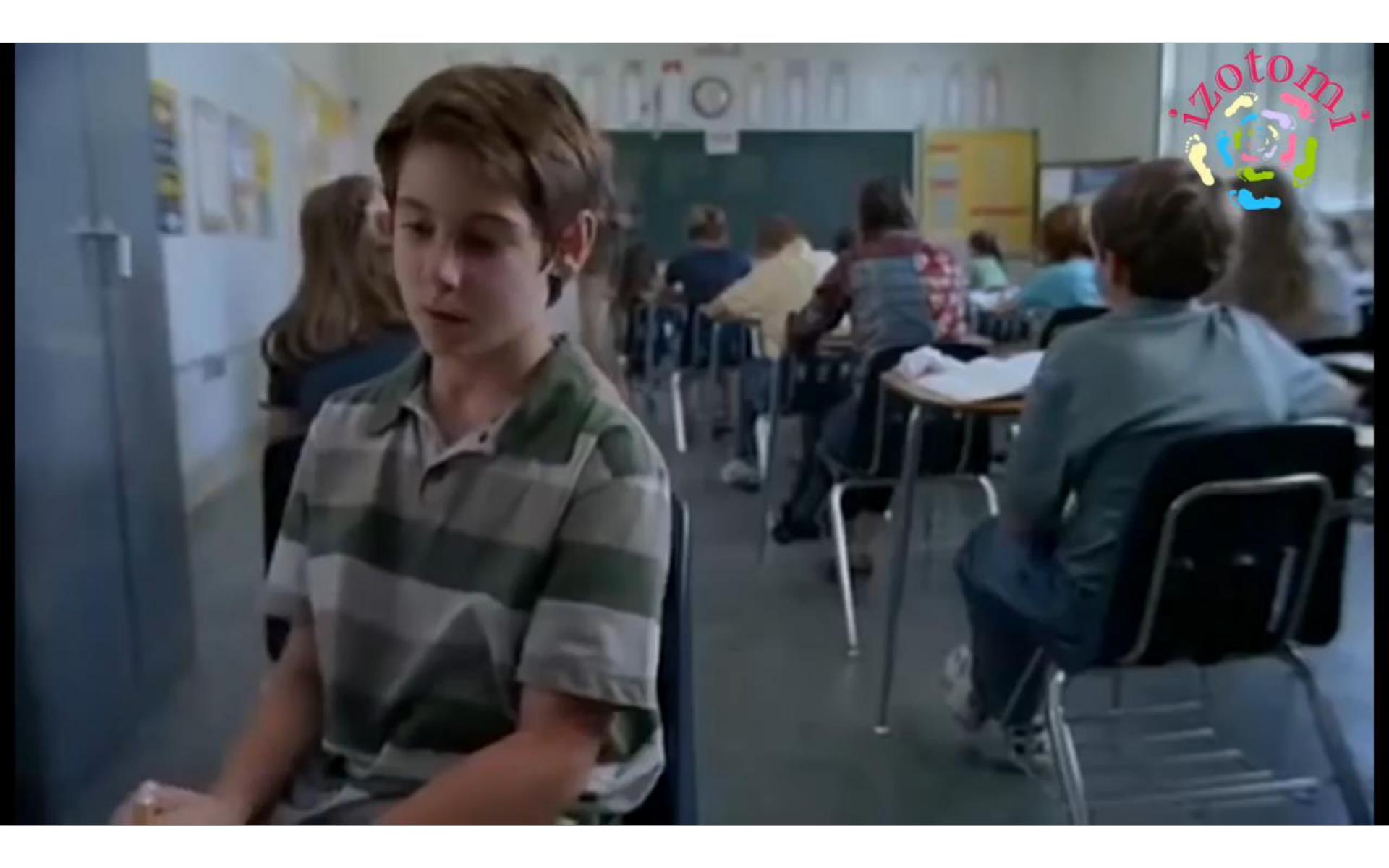
The **JOHARI** Window is a useful tool to build self-awareness and improve – understanding between individuals, relationships, communications and trust.



Self-awareness is one of the most important characteristics of an effective leader

Brad Cohen

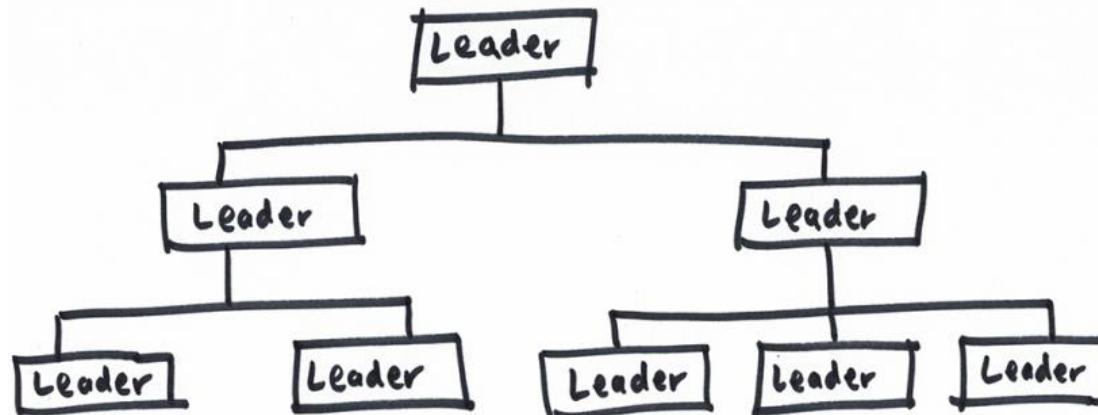
“ Front of class ” - 5dk



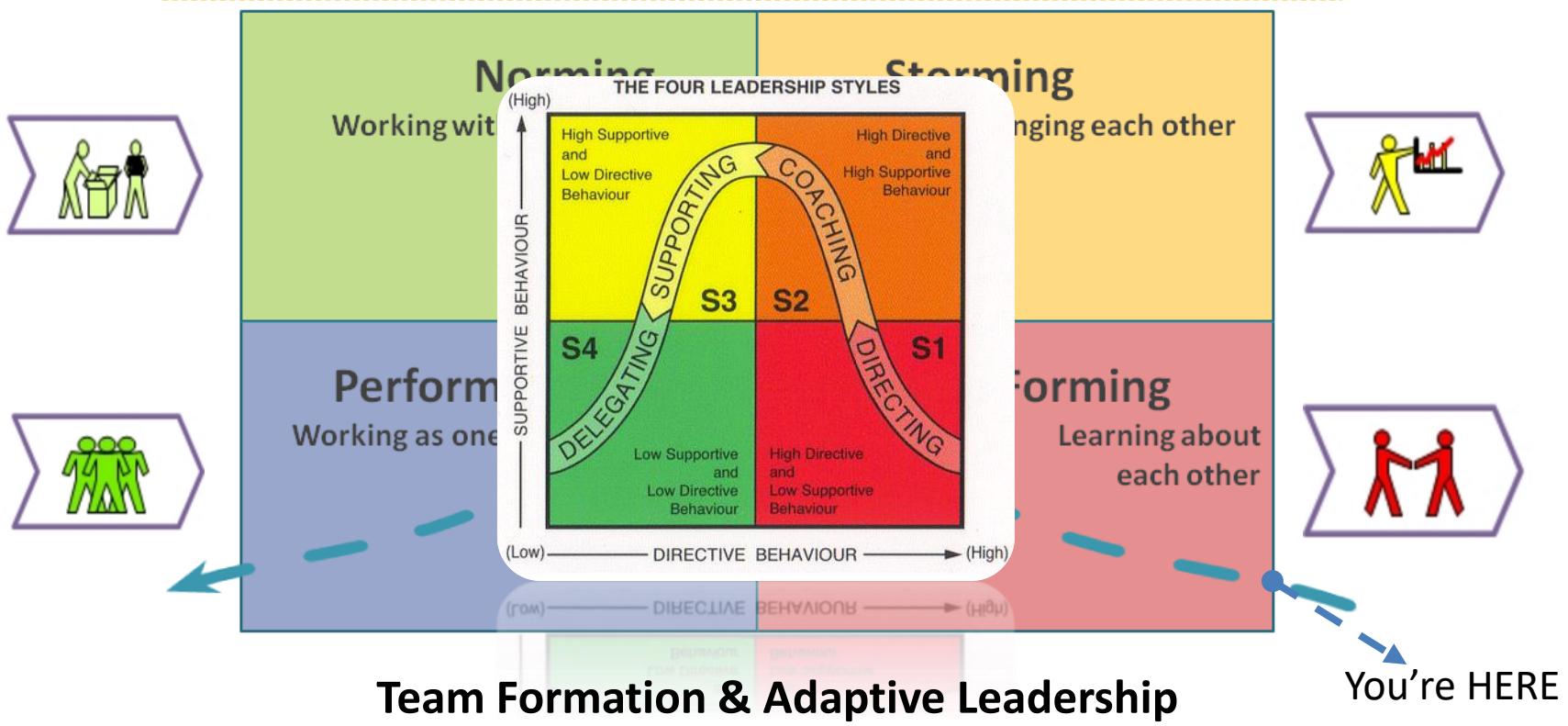
Izotomi

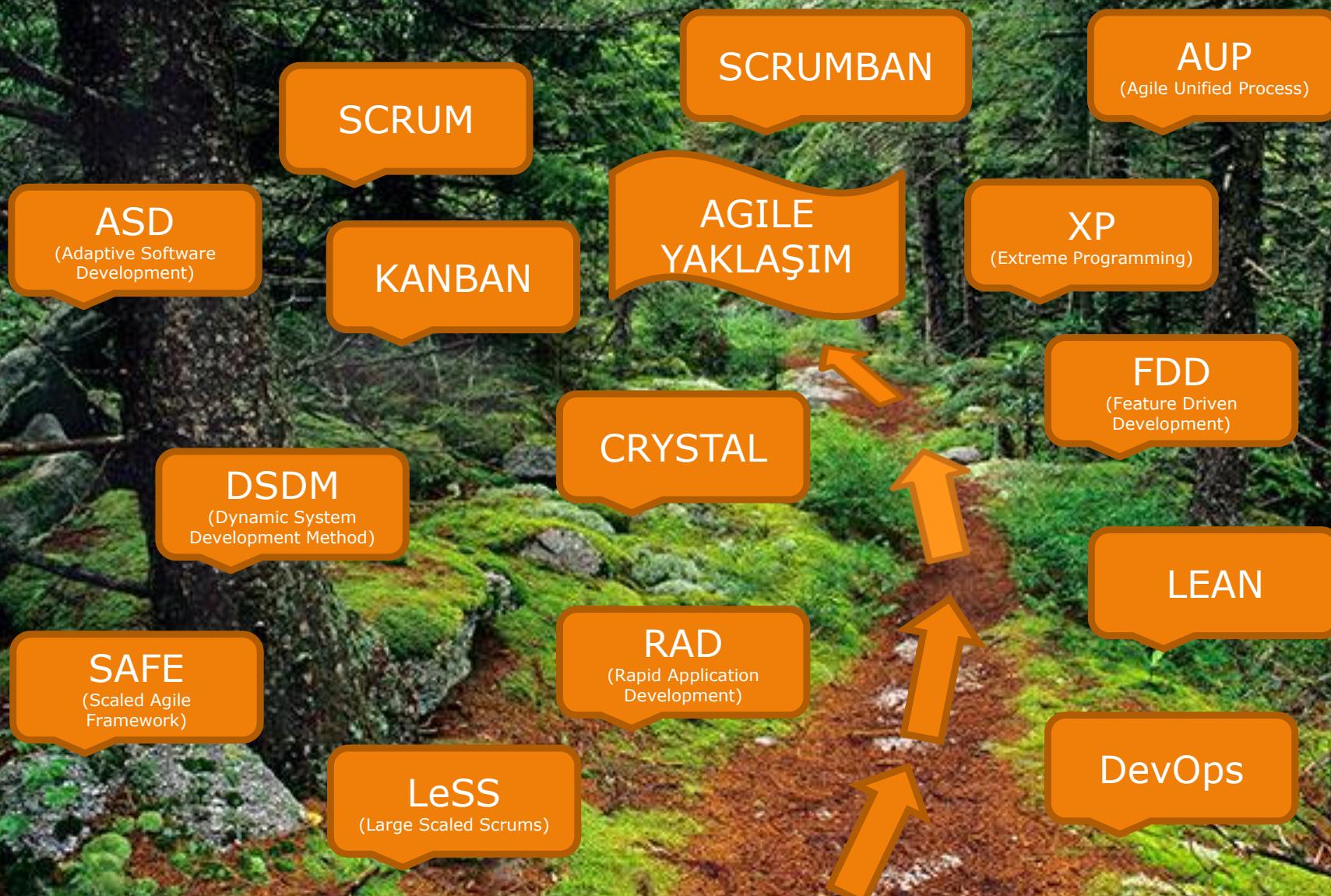
LİDERLİK

- ✓ HER SEVİYEDE LİDERLİK
- ✓ EKİPLERDE LİDERLİK
- ✓ DÖNÜŞÜMLÜ LİDERLİK



Adaptive Leadership → Tucman's Model





Lean, Kanban, Agile Methods

Lean Thinking

Lean Product
Development

Kanban

Agile Methods

Scrum

XP

DSDM

FDD

Crystal

Kanban Nedir?

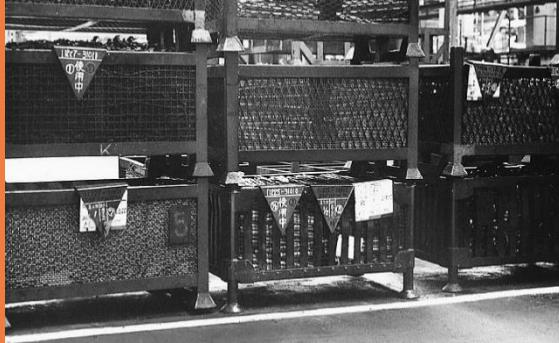


İlk olarak Toyota'nın üretimde iş yükünü dengeli bir şekilde organize etmek için geliştirdiği yöntem (1950).



Amaç ihtiyaç duyulan hammaddenin tam zamanında istenildiği yerde olmasını sağlamak.

En önemli kavram malın çekilmesi(pull).
Bir istasyona mal istenmeden getirilmez (push).



Yazılımda değişiklik yönetiminin evrimsel ve artırımsal yaklaşımla yönetilmesi (2004).

To Do	Doing	Done
USE KANBAN TRY KANBAN TOOL	LEARN ABOUT KANBAN	GET SOME STICKY NOTES! GET A WHITE-BOARD

Kanban - Prensipler

1. Prensip

İş akışını görselleştir.

2. Prensip

WIP'i limite.

3. Prensip

Akışı yönet.

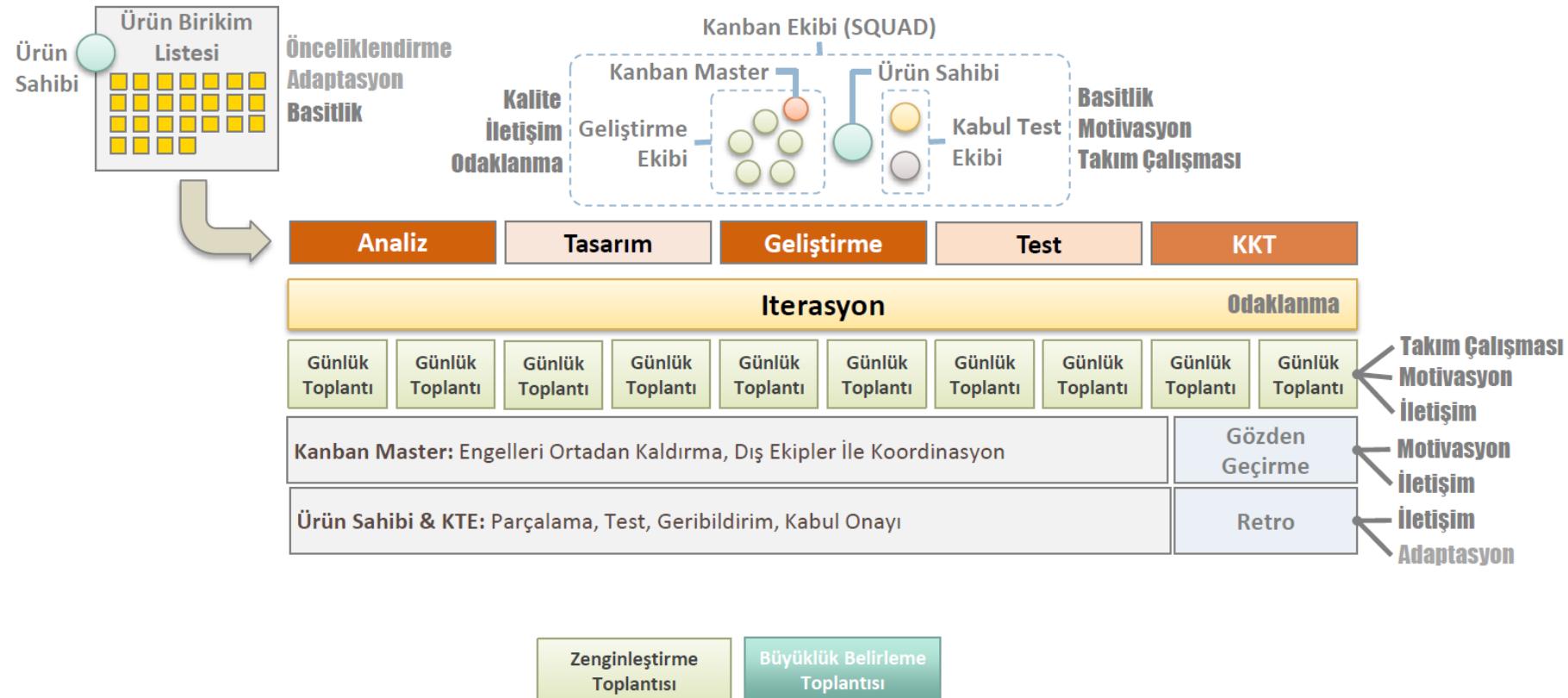
4. Prensip

Süreçleri belirgin hale
getir.

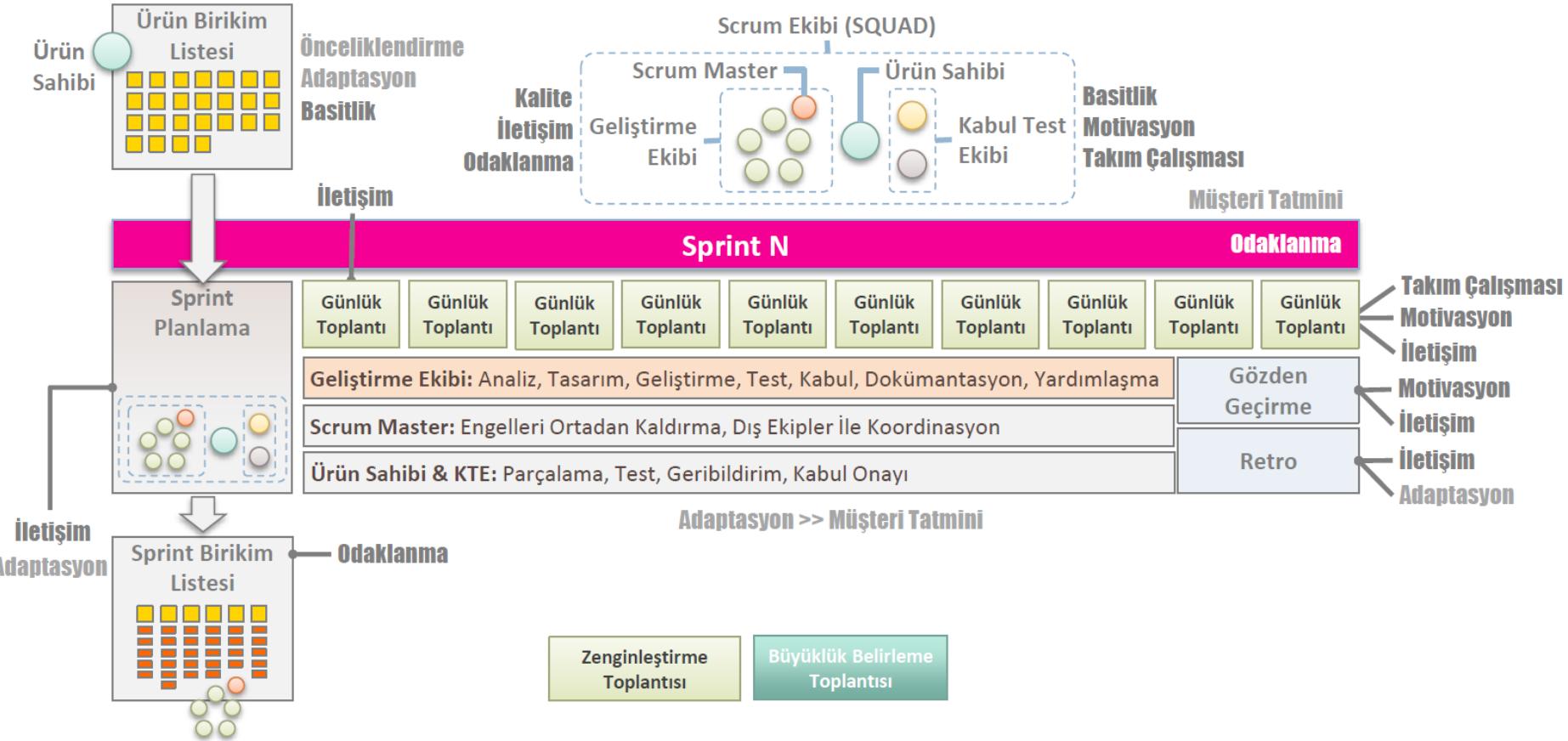
5. Prensip

İşbirliği içinde gelişimi
destekle.

KANBAN ile Kendi Kendini İyileştiren Süreç



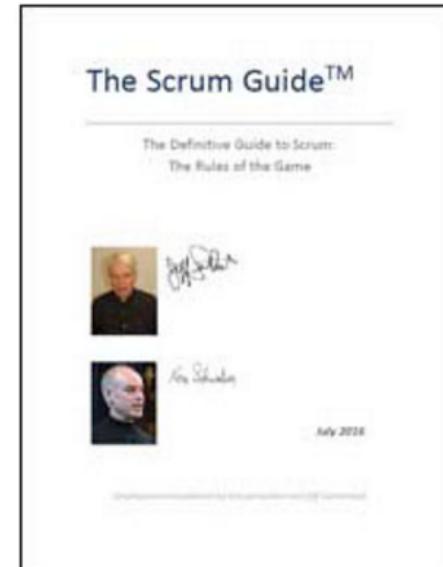
SCRUM ile Kendi Kendini İyileştiren Süreç





The Scrum Guide www.scrum.org

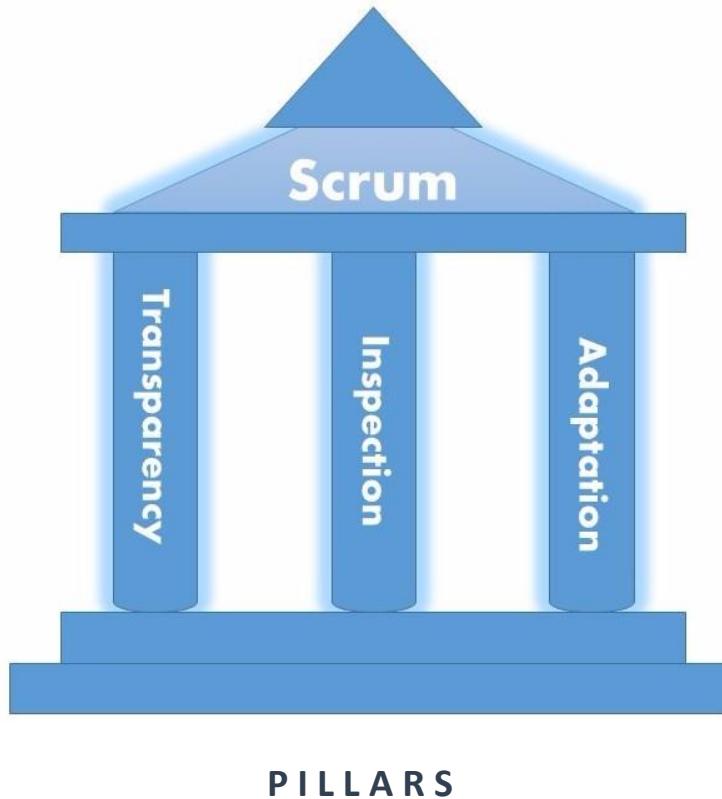
Scrum is defined completely in the Scrum Guide by Ken Schwaber and Jeff Sutherland, the originators of Scrum. The Scrum Guide is maintained independently of any company or vendor and therefore lives on a brand neutral site. The Scrum Guide is translated and available in over 30 languages. You can read and download the Scrum Guide [here](#).



Scrum Framework



Scrum : İnsanların mümkün olan en yüksek değere sahip ürünleri, **üretken ve yaratıcı** bir şekilde geliştirirken, **karmaşık ve adaptasyona** açık sorunları ele alabildikleri bir çerçeve.



Basittir

Anlaması kolaydır

Uzmanlaşması Zordur





COURAGE

Scrum Team members have courage to do the right thing and work on tough problems

FOCUS

Everyone focuses on the work of the Sprint and the goals of the Scrum Team

COMMITMENT

People personally commit to achieving the goals of the Scrum Team

RESPECT

Scrum Team members respect each other to be capable, independent people

OPENNESS

The Scrum Team and its stakeholders agree to be open about all the work and the challenges with performing the work



CESARET



Scrum takım üyeleri doğru şeyi yapmaya ve zorlu problemlerin üstüne gitmeye cesaret ederler.



CESARET

Neler cesaret ister?

- Daha hızlı üretmemiz için **baskı altındayken** üretimimizle ilgili şeffaf olmak
- Müşteriye henüz **bitirmedigimiz işleri göstermemek**
- Takım hedefine katkıda bulunmayanları **sorumlu tutabilmek**
- Müşterinin isteğini yanlış anladığımızı kabullenmek ve bunu fark ettiğimizde **yön değiştirebilmek**
- Daha önce hiç **yapmadığımız** bir şeyi geliştirmeye çalışmak
- Takım arkadaşlarımızla **fikir ayrılıklarımızı** gösterebilmek ve bunları **yapıcı bir şekilde tartışabilmek**
- **Hata** yaptığımızı kabul etmek
- Bazı şeyleri bilmediğimizi kabullenmek ve **yardım istemek**



COURAGE
Scrum Team members have courage to do the right thing and work on tough problems

FOCUS
Everyone focuses on the work of the Sprint and the goals of the Scrum Team

COMMITMENT
People personally commit to achieving the goals of the Scrum Team

RESPECT
Scrum Team members respect each other to be capable, independent people

OPENNESS
The Scrum Team and its stakeholders agree to be open about all the work and the challenges with performing the work

© Scrum.org

ODAK



Takımdaki herkes Sprint işlerine ve takım hedefine odaklanır.



ODAK

Neden odaklanmamız gereklidir?

Scrum.org



- İşleri daha hızlı bitirmek ve **israfı** önlemek için
- İlk önce hangi **engelle** boğuşacağımıza karar vermek için
- **Öncelikleri** anlayabilmek için
- **Sorumluluğu** paylaşmak
- Büyük resmi görebilmek



TAHHÜT



Kişiler bireysel olarak takım hedeflerini gerçekleştirmeyi taahhüt eder.



TAAHHÜT

Taahhüt etmek ne demek?

Scrum.org



- Sadece bireysel başarımız için değil tüm **takımın başarısı** için çaba göstermek
- Scrum yapmayı taahhüt ediyorsak sadece hoşumuza giden taraflarını değil **zor gelen kısımlarını da yapmaya çalışmak**
- **Sürekli iyileşmeyi** taahhüt etmek ve bu uğurda kolayca yön değiştirebilmek
- Kompleks ve karmaşık durumlarda bile elimizden gelenin **en iyisini yapmak**





SAYGI

Nelere saygı duymalıyız?

- İnsanlar doğalında üretken, yaratıcı ve karmaşık problemleri işbirliği ile çözmeye yetkindir.
- İnsanların farklı özgeçmişleri, deneyimleri ve yetkinlikleri olabilir.
- Kişiler otonomilerine saygı duyulduğunda, bir amaca hizmet ettiklerini hissettiklerinde ve uzmanlaşma fırsatı sunulduğunda motive olurlar.
- İnsanlar ellerinden gelenin en iyisini yaparlar ve iyi niyetler hareket ederler.
- Hepimizin farklı görüşleri ve perspektifleri olabilir.



ACIKLIK



Scrum Takımı ve paydaşları
yapılacak tüm işler ve bu
işleri yaparken karşılaşılan
zorluklar hakkında açık
olmayı kabul eder.



AÇIKLIK

Açıklık neyi sağlar?

- Şeffaflık için açıklık gereklidir.
- Açıklık yardım istemeyi kolaylaştırır.
- Açıklık birbirine yardım etmeyi kolaylaştırır.
- Açıklık kişilerin birbirinin perspektifini görmesini, çalışma arkadaşları tarafından işitildiğini ve takım kararlarını desteklemeyi sağlar.
- Yanlış yaptığımızı kabul edebiliriz.



EXTENDED KANBAN

AGILE Manifesto

- Individuals and Interactions Over Process and tools
- Working software over Comprehensive Documentation
- Customers Collaboration Over Contract Negotiation
- Responding to change over Following a plan



LEAN Philosophy

The Goal: Value

Production Flow

- Apply Economical Perspective
- Manage Queue size
- Understanding variability
- Reduce bulk tasks
- Limit WIP
- Control workflow
- Empower the Team

Respect for People

Continuous Improvement

Leadership

SCRUM

- ✓ Team
- ✓ Values
- ✓ Rituals



KANBAN

- ✓ Visual
- ✓ WIP Limit
- ✓ Block

KAN BAN

看板

Kan => Görsel

Ban => Kart, Pano, İşaret

gibi anlamlara sahiptir. Literatürdeki genel kullanım alışkanlığına bağlı olarak Kanban kelimesi dilimize «*görsel pano*» olarak çevrilebilir. Değer akışının görselleştirilmesi Kanban'ın temelini oluşturuyor. Bu noktada her gün kullandığımız board'larımızın önemi büyük...

PANO NEYİ ANLATIR?

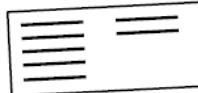
İŞ AKIŞINI
GÖRÜNÜR
KILAR

ŞEFFAFLIK
SAĞLAR





KANGURUS



- ✓ Önce iş birimini ara
- ✓ BIP'ten duyuru yap
- ✓ Sormadan önce araştır

Kuruluş Tarihi: 01.01.2015 İterasyon No: 1

Çalışma Sistemi
KANBAN
SQUAD Türü
PORTFOLIO SQUAD



Olgunluk Seviyesi

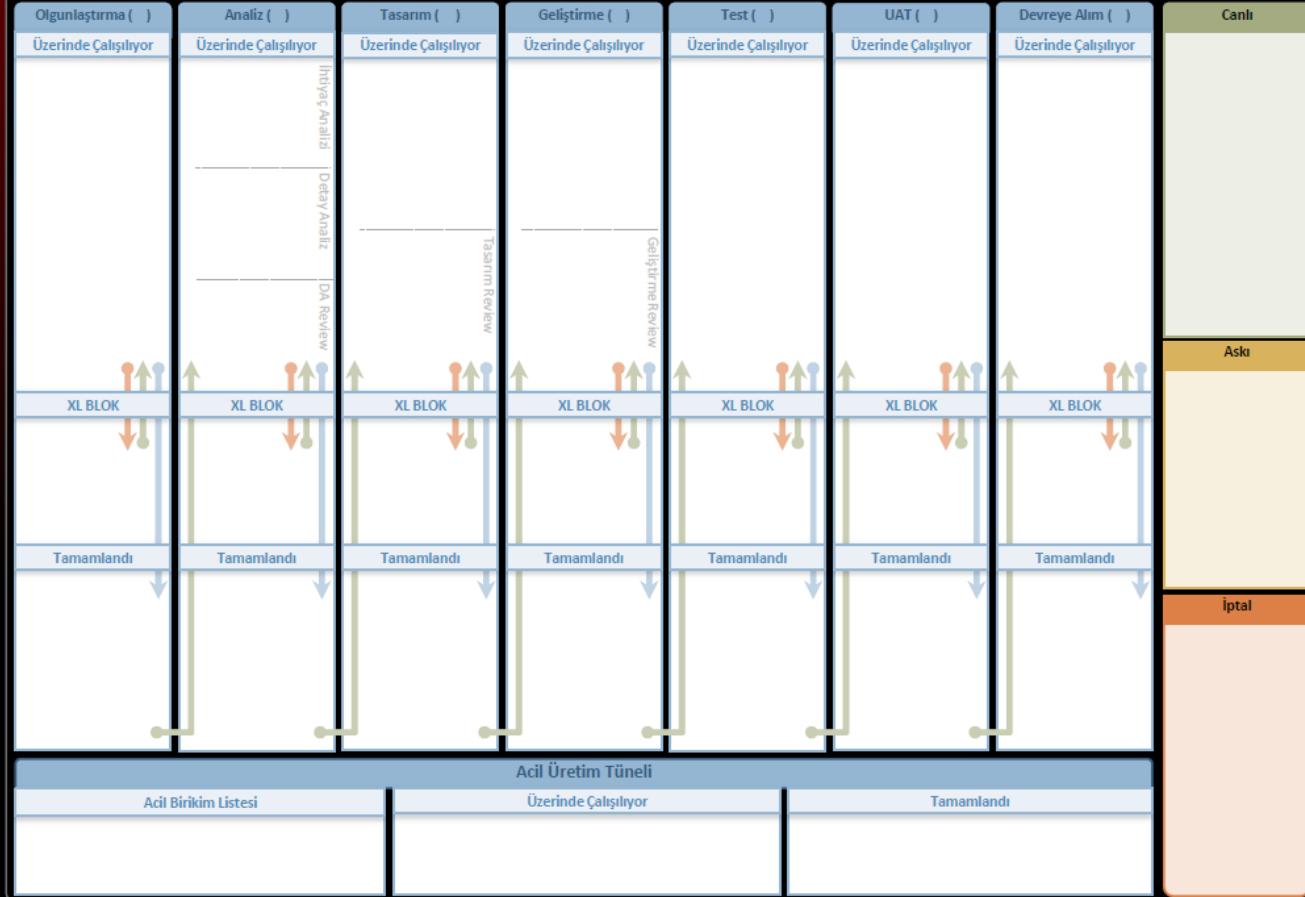


1. Değişimi Hoş Karşınız | 2. Değiştirmeye Cesaretimiz Vardır | 3. Hata Yapmaktan Korkmayız | 4. Şeffaflığa Değer Veririz | 5. Eleştiriye Açığız; Alınmayız | 6. Her Zaman Yüzüze İletişim Kuranz | 7. Erken ve Sürekli Geribildirim Alırız | 8. Engellerle Amansız Savaşınız | 9. Değer Yaratın En Küçük Parçaya Odaklanız | 10. Proaktif İletişim Kuranz | 11. Proaktif Şeffaflık Yaratınız | 12. Proaktif İlişki Geliştiririz | 13. Proaktif Yardım Ederiz | 14. Proaktif Yardım İsteriz | 15. Yeniseme Başlamak Yerine Önce Elimizdeki İş Bitiririz

Birimim Listesi

DEĞER AKIŞI

PANO



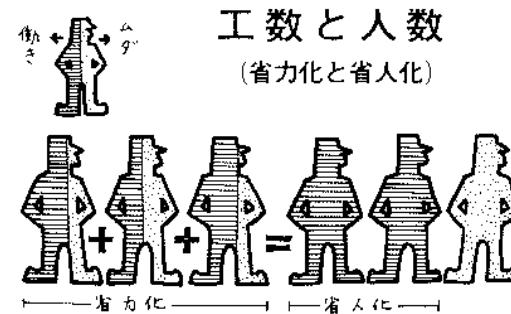
ICT Çevik Dönüşüm

ÜZERİNDE
ÇALIŞILAN İŞ
SAYISINI
SINIRLAR.





- İş adedini sınırlar
- İnsan sayısı demek değildir
- Değer akışını optimize eder
- Seviyelerin dengesini sağlar
- Yetkinlik değişimlerinden etkilenir
- Kaizen yaklaşımıyla shojinka'ya giden yolu açar.



省人 化
(Shoujin Ka)

BİRİKİM LİSTESİ & ÖNCELİK



İnsan → Ona iş ver



İş → Onu insanlara ver



Daha fazla iş almayı istiyoruz.



Daha fazla işi bitirmeyi istiyoruz.



İnsanı planla



Değer akışını gözle



Özetle...

- Neye sahipsən onunla başla.
- O an sahip olduklarına saygı duy ve değiştirmeye çalışma.
- Görselleştir
- WIP
- Akışı yönet, insanlara güven duy.
- Geri bildirimi her seviyeye taşıyabilecek şeffaf iletişim kanalları kur.
- Her seviyede liderliği destekle.

Çocuklar "yaşayarak- yaparak" öğrenirler.

“Hiç kimse çocukların, insan ruhunun örtüsünü kaldırma yetisi olan, eğer keşfedilirse yetişkinlerin kendi bireysel ve toplumsal sorunlarını çözmelerine yardım edebilecek yaşamsal önemde bir sırrı içlerinde sakladıklarını öngörememişti.” — Dr. Maria Montessori

Montessori Eğitim Sistemi	Çevik Takımlar
<i>Her gün tek bir kez zil çalınır ve çocukların bütünü kısa süreli toplanır.</i>	Günlük toplantı yapar.
<i>Görev ataması yapılmaz, çocuk eyleme geçmesi için teşvik edilir.</i>	İş ataması yapılmaz, gönüllülük esastır.
<i>Farklı yaş grupları ve farklı ilgi alanları aynı sınıfta yer alır.</i>	Farklı yetkinlikler tek takımda bütünleşir.
<i>Karne dönemi beklenmeden performans görüşmeleri düzenli yapılır.</i>	Periyodik olarak retrospective ve review toplantısı yapılır.
<i>Kesintisiz, kaliteli ve yüksek konsantrasyonlu zamanı sürekli artırrır.</i>	İsraf zamanlarını sürekli yok etmeye çalışır.
<i>Direktiflerle öğretmek yerine çocuğun keşfetmesine fırsat verir.</i>	Talimatnameleri değil; etkileşimleri esas alır.

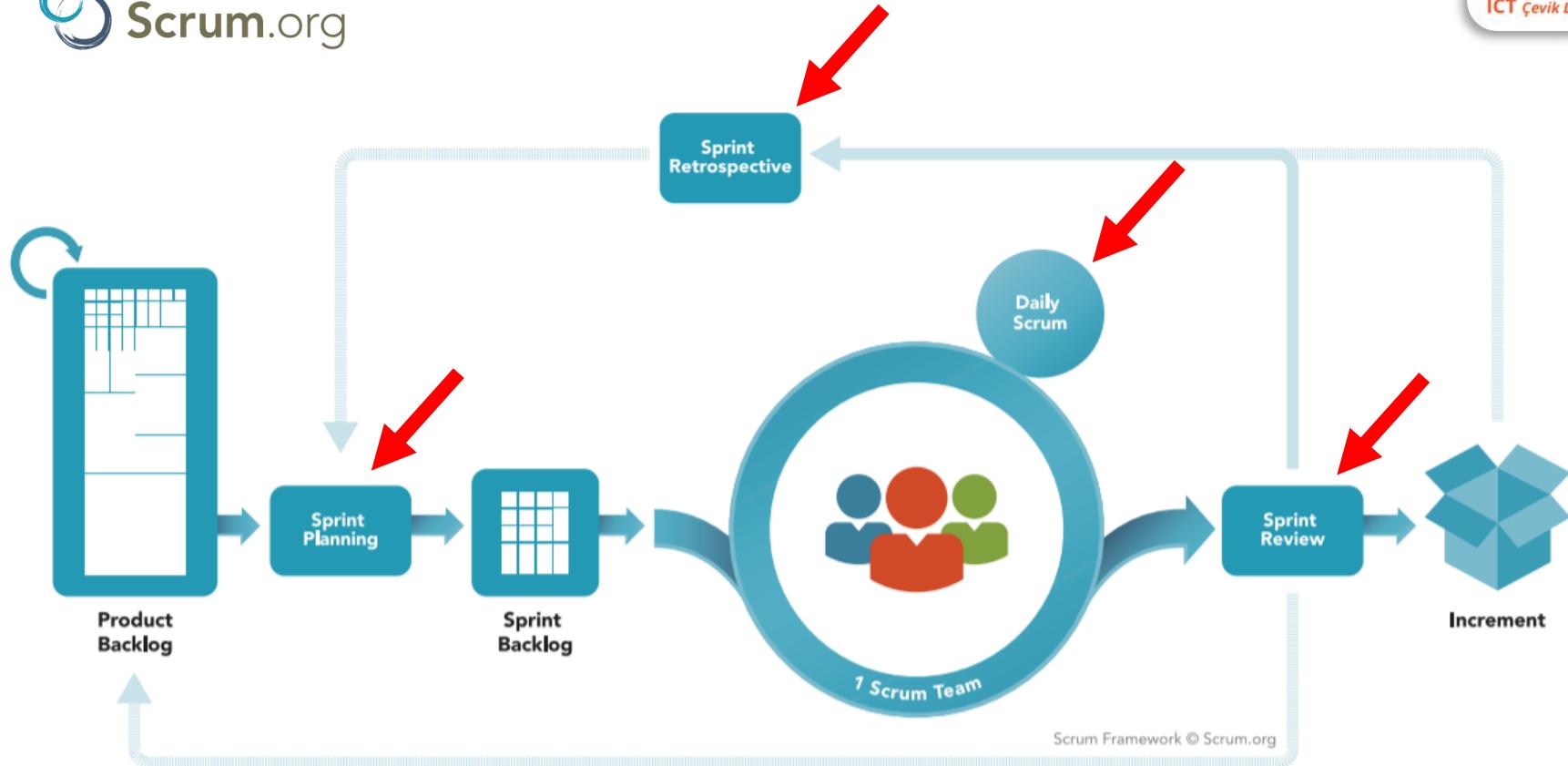
O RİTÜELLER



- ❖ If Scrum → Sprint Planlama
- ❖ Günlük Toplantılar
- ❖ Retrospektif Toplantıları
- ❖ Review Toplantıları

AGILE Çevik Felsefe – Scrum Framework –

Ritüeller



SPRINT PLANLAMA

Sprint Planlama

SPRINT



SCRUM EKİBİ

SCRUM MASTER

PRODUCT OWNER



Sprint Hedefi

Sprint Birikim
Listesi

GÜNLÜK TOPLANTILAR

HER GÜN
AYNI
YERDE

MAX 15
DAKİKA

KONULAR
TÜM EKİBE
AİTTİR.

TOPLANTI
OYUNCAĞI
KİMDE İSE O
KONUŞUR.

DÜNDEN
BUGÜNE
NE
YAPTIM?

BUGÜN NE
YAPACAĞIM
?

HEDEFE
GİDEN
YOLDA
ENGELLERİM
BLOKLARIM
NELER?

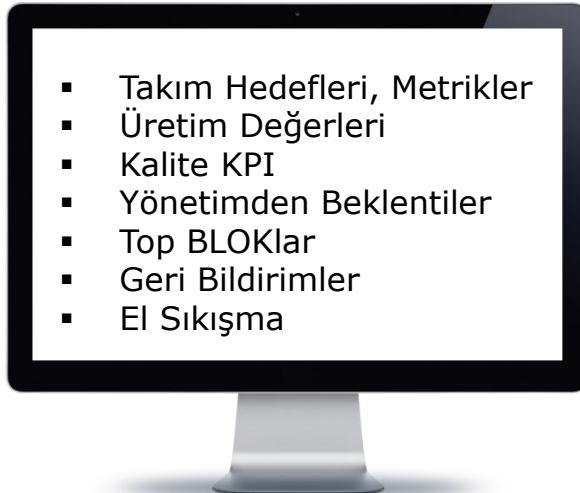






REVIEW TOPLANTILARI

YÖNETİM EKİBİ



- Takım Hedefleri, Metrikler
- Üretim Değerleri
- Kalite KPI
- Yönetimden Beklentiler
- Top BLOKlar
- Geri Bildirimler
- El Sıkışma



KANBAN EKİBİ



KANBAN MASTER



PRODUCT OWNER

RETROSPEKTİF TOPLANTILARI

kai

zen

改 善

Kai => Değişim,
Zen => Daha iyi

anımlarına sahiptir. Dolayısıyla Kaizen kelimesi dilimize
«daha iyiye doğru değişim» olarak çevrilebilir. Kaizen , belli zamanlarda
ürün veya süreçte yapılan değişimlerle sınırlı değildir ; çok daha derin bir
felesefeyi temsil eder. Durmaksızın sürekli devam eden ve hayatın
bütününde yaşanan bir iyileşmedir hedeflenen ...

Neleri iyi yaptık?

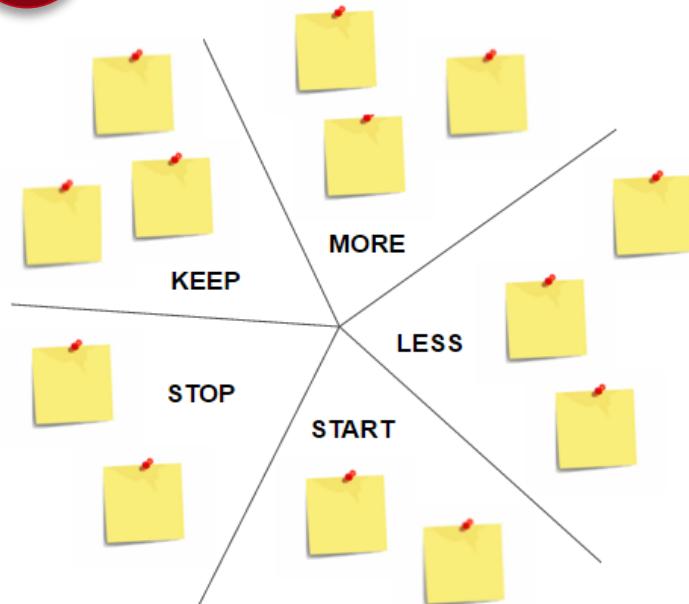


Neleri kötü yaptık?

Süreci, uygulamaları, ilişkileri geliştirmek için neler yapabiliriz?

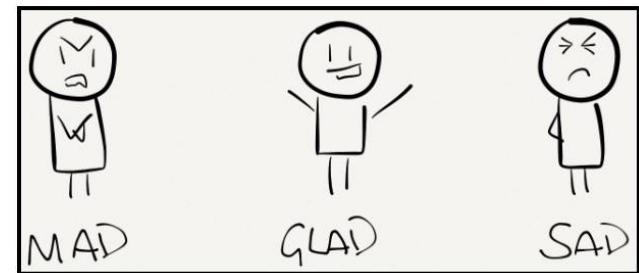
1

STARFISH



2

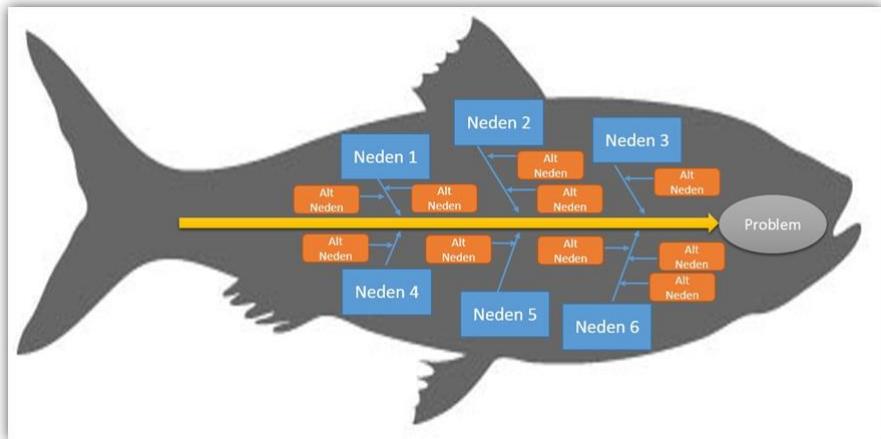
MAD/SAD/GLAD



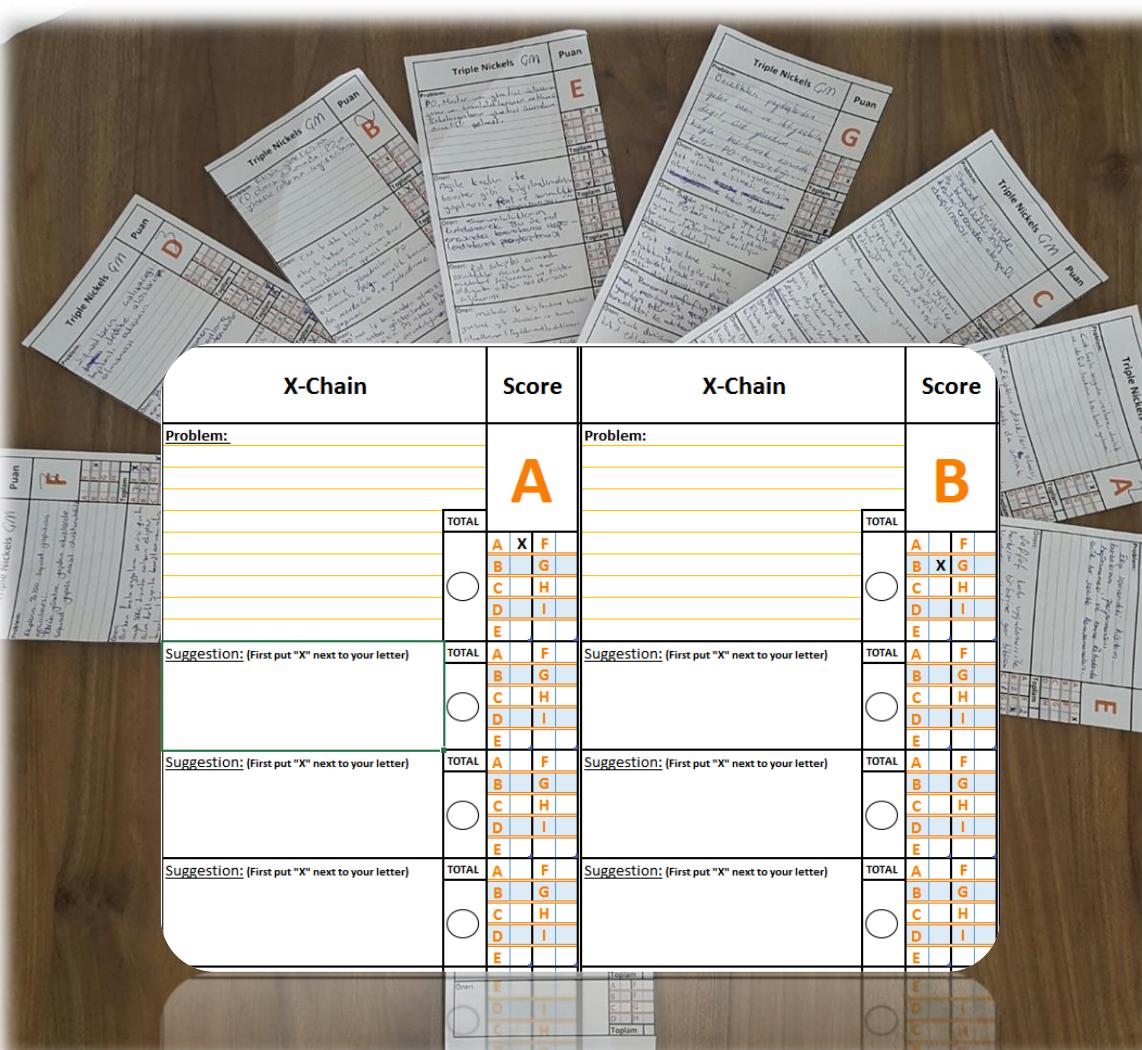
Round Robin

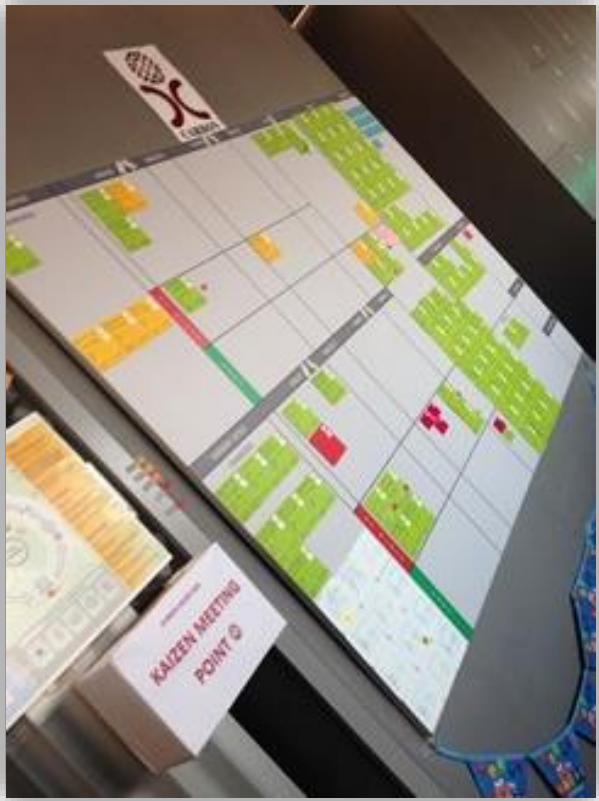


Balık Kılçığı



Triple Nickels GH		Puan
Problem:	<p>Talep sahibi bir den fazla olan squadlarla, ülkerini genel önceliklendirmeye devam ediyor. sizeki hediye taleplerini önceliklendirmek istiyor.</p>	
	A	
	A X E B O F C G D H	
Toplam		
Oneri:	<p>Önceliklendirme için genel bir kriter seti belirlenmelidir. her kriterin öncelikinde utopyajı.</p>	
	<p>A 2 E B O X F 1 C 1 G D H</p>	
Toplam	4	
Oneri:	<p>İlgili business ekpleri hafifletecek bir masde tıvırıcıyı, geyitçi, önceliklendirme istenelidir.</p>	
	<p>A 1 E 2 B 1 F 1 C X G D H</p>	
Toplam	5	
Oneri:	<p>Business ekibinde SPC belirtmesi talep edilmeli. onun görevi, isteneltilir im (Alpha Motor).</p>	
	<p>A 1 E X B 2 F 3 C G 2 D X H</p>	
Toplam	5	
Oneri:	<p>KPİ lor net direkt istenilen. Project board pmi'ye faydalı olmalıdır. isteneltiler.</p>	
	<p>A 1 E X B 2 F C 3 G 3 D H</p>	
Toplam	10	
Oneri:	<p>Bürovis spes belirlenin. Öncelikleri o belirlasın.</p>	
	<p>A 1 E 2 B F X C G D 3 H</p>	
Toplam	5	
Oneri:	<p>Review toplantılarında önceliklerin diğer kriterleri reflektör sefkat nefisim yapılmalı.</p>	
	<p>A 1 E 1 B 1 F C 1 G X D 2 H</p>	
Toplam	6	
Oneri:	<p></p>	
	<p>A 1 E B 1 F C 1 G D H</p>	
Toplam		
Oneri:	<p></p>	
	<p>A 1 E B 1 F C 1 G D H</p>	
Toplam		





Japanese Meanings

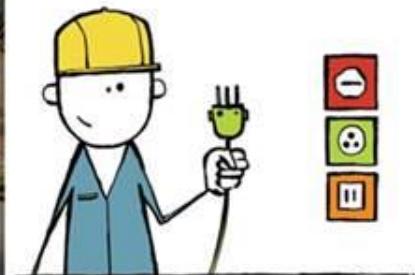
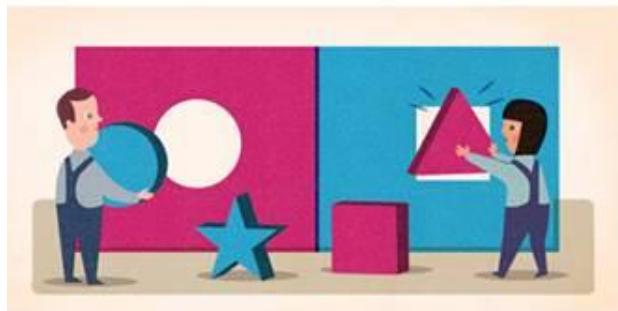
ボカ

Poka
(mistake)

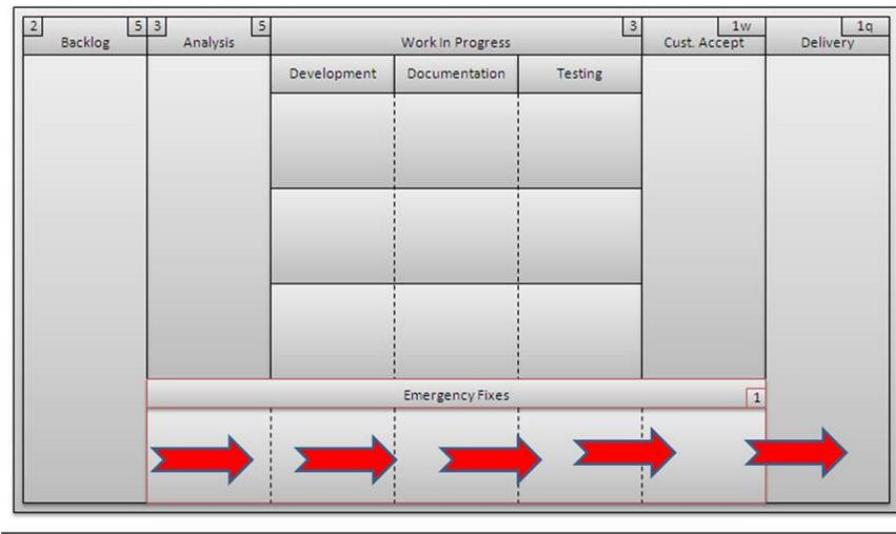
ヨケ

Yoke
(proofing)

6 |



HATALARA ANINDA MUDAHALE EDERİZ



ROLLER

- ❖ Kanban Master
- ❖ Product Owner

SQUAD – Rollerleri

SQUAD (Kanban/Scrum Ekibi)

- Değeri maksimize eder
- Mikro kapsamları tanımlar
- İş parçalara ayırır
- Öncelikleri belirler
- İş birimi engellerini çözer

- Performans verisi toplanmasına
- Engellerin çözümlenmesine
- İyileştirme fikirleri geliştirilmesine
- Diğer ekiplerle koordinasyona yardımcı olur.

- Kaliteli üretim gerçekleştirir.
- Engelleri ortadan kaldırır.
- Süreci iyileştirir.
- Ürünü iyileştirir.
- Sürekli iş birliği yapar.

Geliştirme Ekibi

Ürün Sahibi



Master



Analistler



Yazılım Uzmanları



KANBAN MASTER

KİMDİR?

HİZMETKAR LİDER

1

2

Çevik ve Yalın felsefenin anlaşılmasını ve uygulanmasını sağlamakla sorumludur.



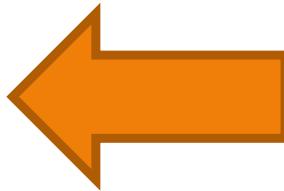
Master;

- **Ekibi, ürün kalitesinin düşmesine neden olabilecek olası baskılardan korur.**
- **Ekibinin motivasyonunu düşüren olgu, olay ve durumların Çözümlenmesini sağlar.**
- **Ekibinin, Ürün Birikim Listesindeki maddelerin tamamlanmasına odaklanmasını sağlar.**
- **Ekibinin hedeflerine ulaşmak konusunda odağını bozan olgu, olay ve durumların ortadan kalkmasını sağlar.**
- **Ürün Sahibine, Geliştirme Ekibine ve Organizasyona Çevik ve Yalın felsefe konusunda koçluk yapar.**
- **Şeffaflığın korunması için ekibini ve tüm paydaşları Cesaretlendirir.** 
- **Ekibinin, İyileştirme fikirlerinin geliştirmesine yardımcı olur.**
- **Ekibini, günlük aktivitelerini gerçekleştirirken sürekli işbirliği konusunda cesaretlendirir.**

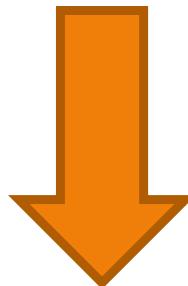
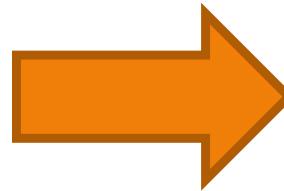
EKİP



YÖNETİM



**İŞ
BİRİMLERİ**



DİĞER AGILE EKİPLER

How to Become a Servant Leader



Servant Leadership –
Putting Your Team First and Yourself Second

<https://www.mindtools.com/pages/article/servant-leadership.htm>

PRODUCT OWNER

KİMDİR?

- *Product Owner, işin sahibidir.*
- *İşi netleştiren, işleri önceliklendirerek üretilen iş değerini arttıran, tüm iş paydaşlarını takıma karşı temsil eden ve onların toplam çıkarını gözeten, üretilen üründe nelerin olacağına karar veren roldür.*

KİMDİR?

Birikim listesinden
sorumlu tek
kişidir.

Tek bir kişidir,
komite değildir.

Product owner

İşlerin nasıl yapılacağını değil, hangi
işlerin hangi sırada yapılacağını söyler.

NE YAPAR?

- Product Backlog 'u sıralamak

- Her talep için kabul kriterlerini belirlemek.
(Definition Of Ready)



- Product Backlog' u iyileştirmek

Sertifikasyon Eğitimleri



Certification:	CSM (Certified Scrum Master)	PSM I (Professional Scrum Master I)	PSPO I (Professional Scrum Product Owner I)	PMI-ACP (Agile Certified Practitioner)	PAL I (Professional Agile Leadership)
Sponsor Organization:	Scrum Alliance	Scrum.org (Ken Schwaber)	Scrum.org (Ken Schwaber)	PMI	Scrum.org
Focus:	Limited to Scrum	Limited to Scrum	Limited to Scrum	Broader focus on Agile and Lean	Broader focus on Agile Leadership
Testing Requirements:	Pass/Fail 35 Que	Pass/Fail 80 Que., 60 min. Passing Score %85	Pass/Fail 80 Que., 60 min. Passing Score %85	Pass/Fail exam 120 Que., 180 min.	Pass/Fail exam 36 Que., 60 min. Passing Score %85
Test Cost:	Included in training	\$150	\$200	\$435-\$495	\$200

ÖLÇÜM

- ❖ Efor
- ❖ Blok /XL Blok



EFOR



BLOK



XL BLOK

Takım Hedefi – Çevik Metrikler



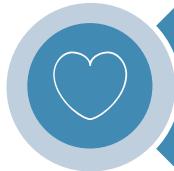
Üretim



Kalite



Teknik Gelişim



Müşteri Memnuniyeti

Çevik Dönüşüm Gelişim Alanlarımız

MAKE

Ölçme,

Raporlama,

Roadmap planlama ve iyileştirmeler için daha fazla efor

THINGS

KM, PO için gereken iş yükü

BETTER

Daha fazla çevik koç desteği

SON NOTLAR: ASLA TERK ETME

Ritüel	Kim katılır?	Ne sıklıkta?
Günlük toplantı	Tüm takım	Her gün – maksimum 15 dakika
Retospektif	Tüm takım	2 haftada 1 – maksimum 1,5 saat
Değerlendirme toplantısı	Tüm takım, kilit paydaşlar, yöneticiler	En az ayda 1
Günlük rapor	Takım sorumlu	Her gün

Günlük toplantıları her gün aynı saatte ve board önünde yap.

Hedefleri ay bazlı gözden geçir, değerlendirme toplantısında o ayı sorgula.

Sürekli iyileşmeyi kültüre dönüştür, her zaman daha iyisine ulaşmaya odaklan.

İnsan, araç, süreç boyutunda farklı kaizen'lere odaklan.

SON NOTLAR: ASLA TERK ETME

Board'unu güncel tut ve her işi/engeli/iyileştirmeyi oraya yansıt.

İş akışıyla ilgili konularda iletişimi kişi özelinden çok takımla yap.

İsraf zamanlarını sürekli takip et ve yok etmeye odaklan.

Her kademedede şeffaf ol, her kademedede güven duy.



{ TEŞEKKÜRLER }