

Jak wspierać rozwój motywacji w Zespole Scrumowym?

Jaga

Kilka pytań

1. Kto ma doświadczenie w Scrumie?
2. Kto nie ma pojęcia o Scrumie?
3. Kto pracuje w roli PO?
4. Kto pracuje jako członek Zespołu Deweloperskiego?
5. Kto jest SM?

Trochę o teorii motywacji

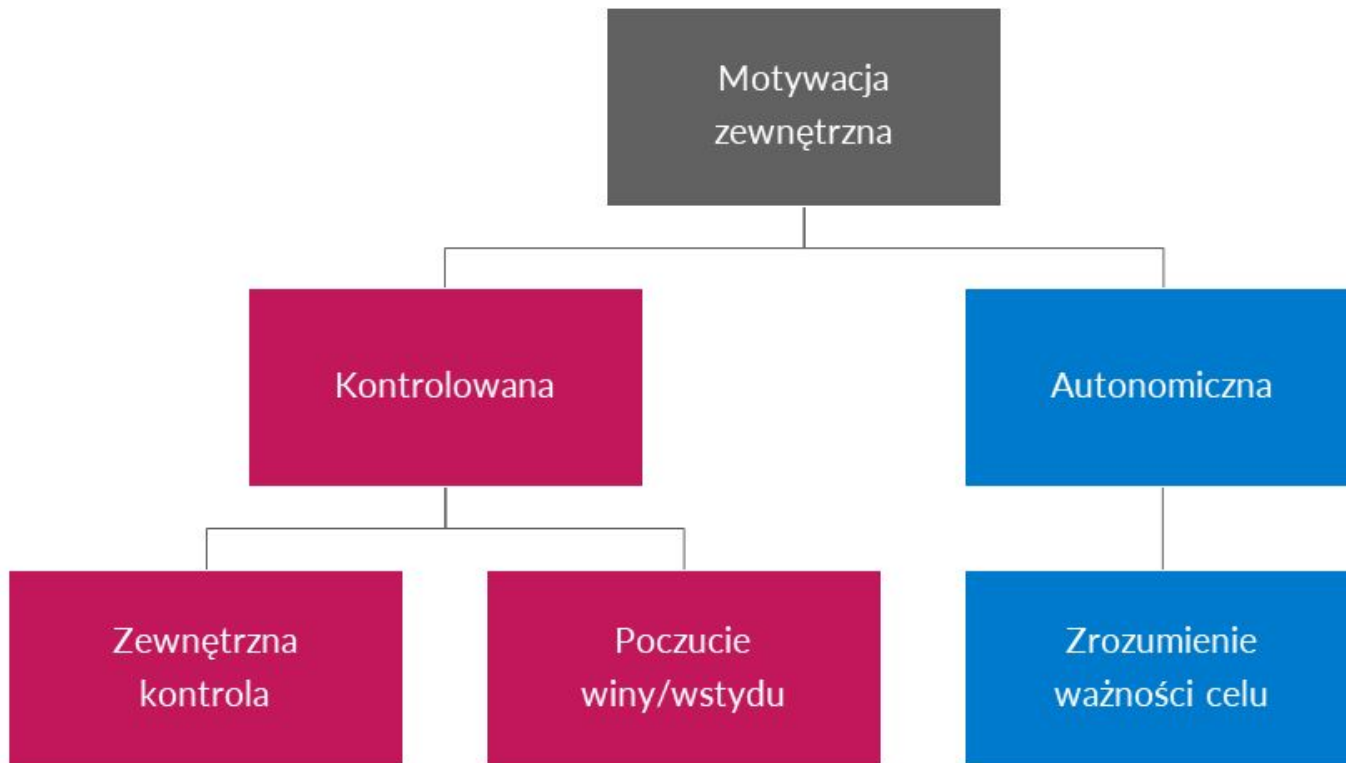
Motywacja zewnętrzna



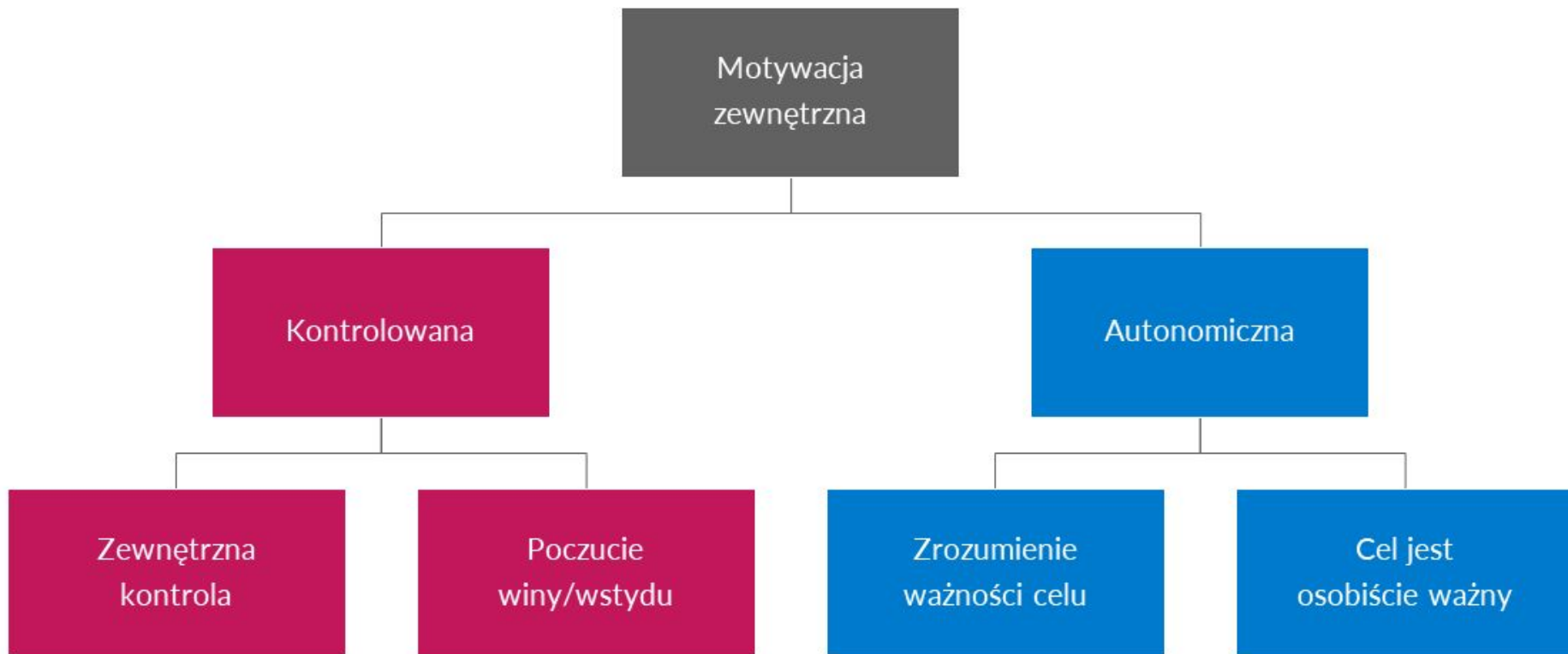
**Jakie są skutki motywacji
kontrolowanej?**

Co więc można zrobić?

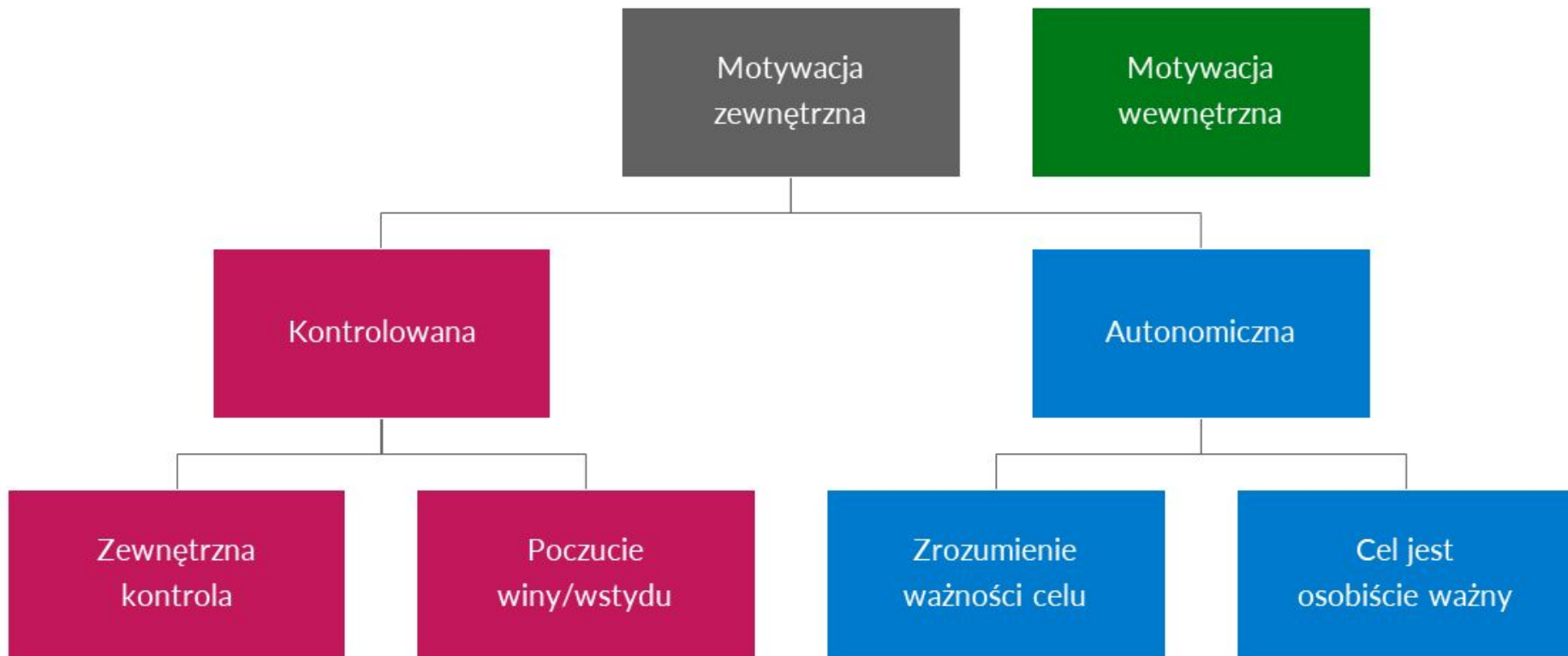
Autonomiczna motywacja zewnętrzna



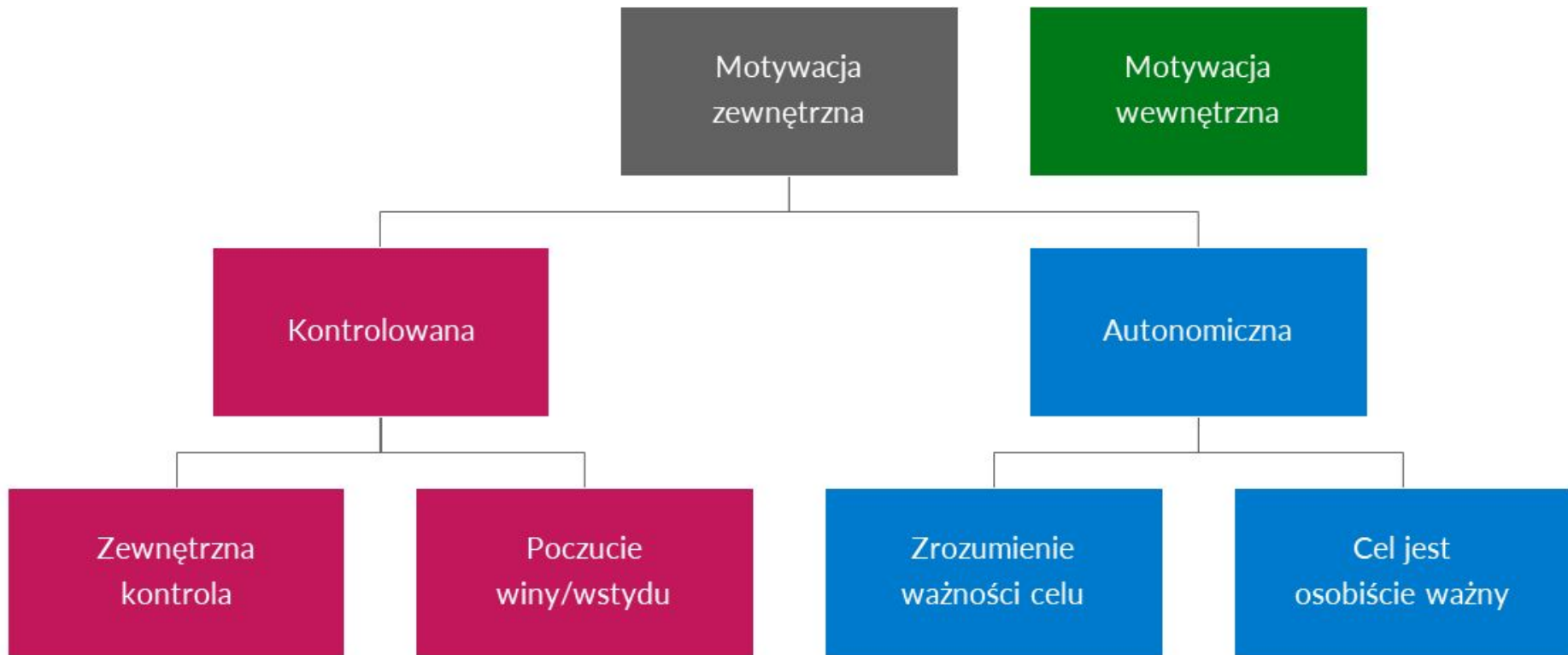
Autonomiczna motywacja zewnętrzna c.d.



Motywacja wewnętrzna



Poziom autonomii motywacji (zielone i niebieskie - różowe)



**Czego potrzeba, aby
motywacja mogła stawać
się bardziej autonomiczna?**

Relacji Przynależności

Szacunek

Zrozumienie i akceptowanie innej
perspektywy

Akceptowanie emocji, również tych
nieprzyjemnych

Akceptowanie wartości, potrzeb, celów
drugiej osoby

Brak porównywania, rywalizacji

Kompetencji

Optymalny poziom zadań

Nieoceniający feedback

Feedback umożliwiający dążenie do
mistrzostwa

Autonomii

Decydowanie jak zrealizować zadanie

Możliwość definiowania zadań

Możliwość inicjowania zmian i zadań

Oferowanie wyboru

Brak sterowania karami i nagrodami

**Jak można zaspokajać
potrzebę autonomii w
Zespole Scrumowym?**

Badanie

- 90 osób
- 12 zespołów scrumowych
- badani: członkowie Zespołu Deweloperskiego i Scrum Masterzy
- czas badania: lato i jesień 2016
- wyniki publikowane na <http://www.scientificagile.com/>

Review (Przegląd Sprintu)

Cel

Sens



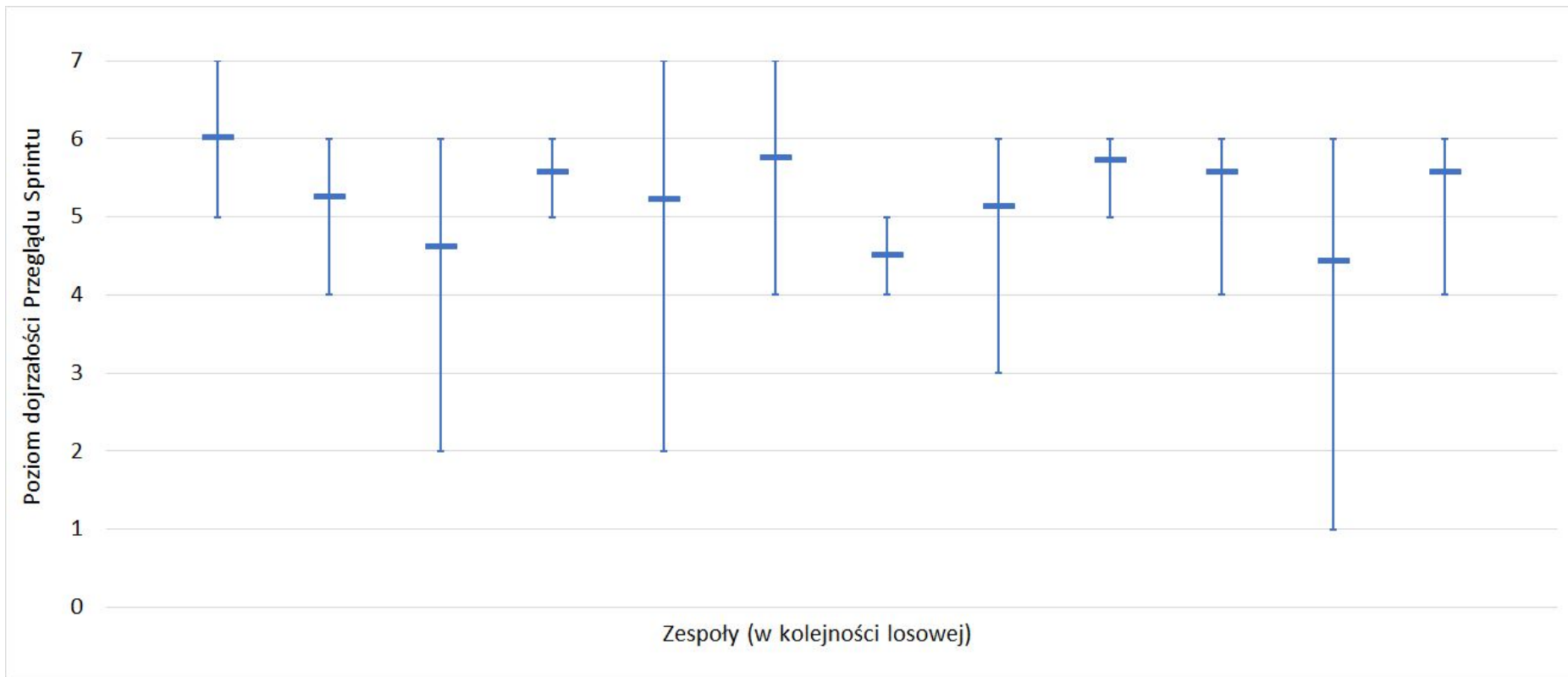
Korzyści z Review

- 1 – Brak korzyści
- 2 – Odbiór prac
- 3 – Zobaczenie, co zrobiliśmy
- 4 – Zobaczenie, co zrobiły inne zespoły
- 5 – Pokazanie, co zostało zrobione interesariuszom
- 6 – Uzyskanie feedbacku od interesariuszy
- 7 – Aktualizacja planu rozwoju produktu

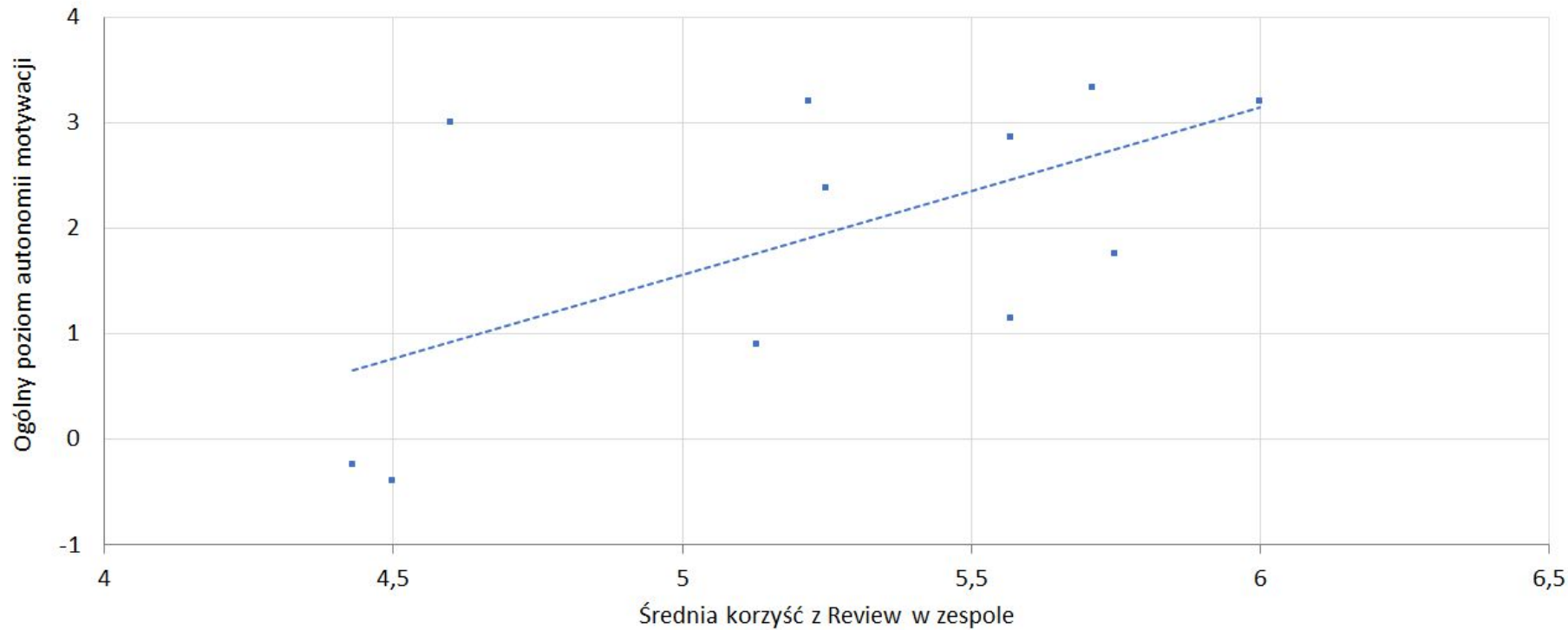
Korzyści z Review

- 1 – Brak korzyści
- 2 – Odbiór prac
- 3 – Zobaczenie, co zrobiliśmy
- 4 – Zobaczenie, co zrobiły inne zespoły
- 5 – Pokazanie, co zostało zrobione interesariuszom
- 6 – Uzyskanie feedbacku od interesariuszy
- 7 – Aktualizacja planu rozwoju produktu

Review - jak jest rozumiane przez zespoły



Review - korelacja

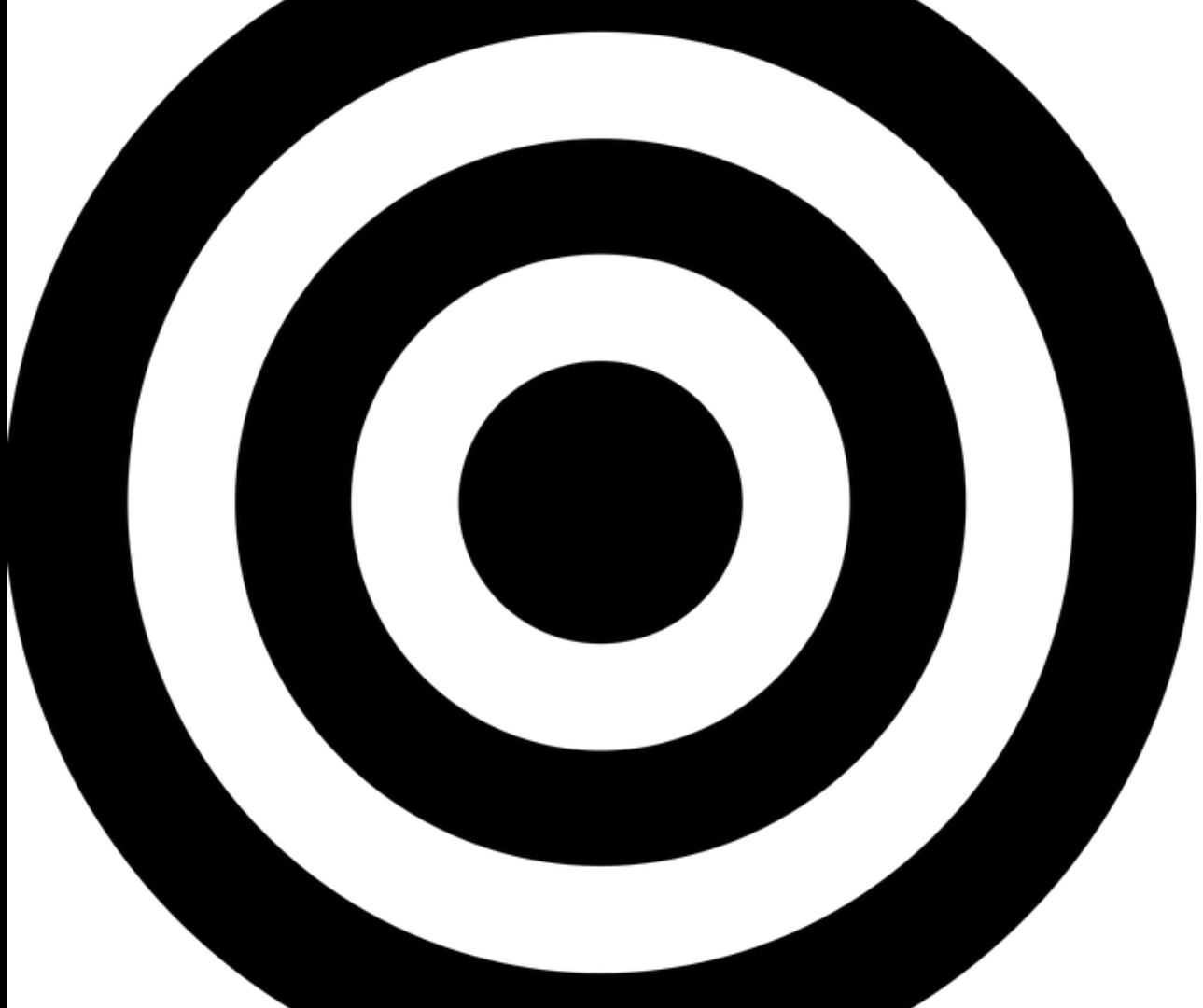




Daily (Godzienny Scrum)

Cel

Sens



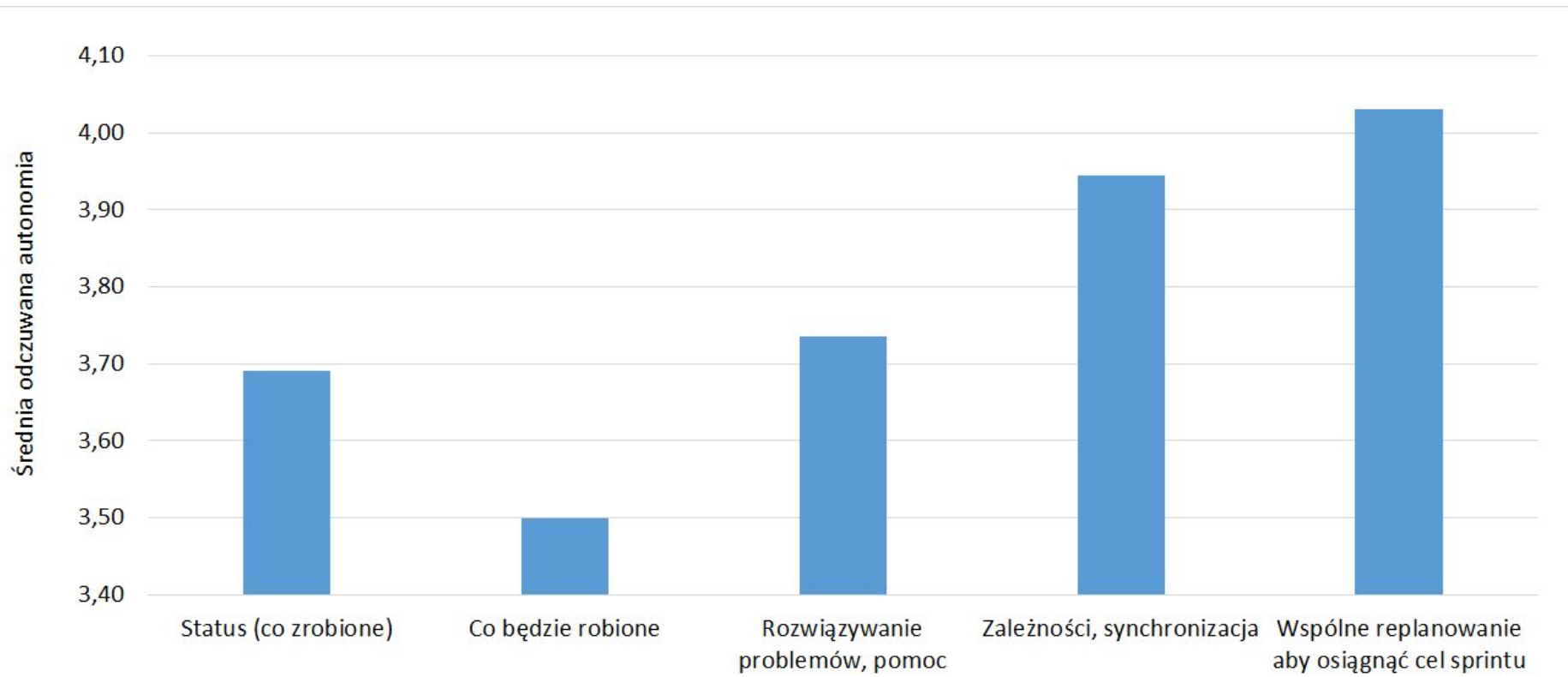
Korzyści z Daily

- 1 – Brak korzyści
- 2 – Status (co zostało zrobione)
- 3 – Co będzie robione
- 4 – Rozwiązywanie problemów, pomoc
- 5 – Ustalanie zależności, synchronizacja
- 6 – Wspólne planowanie, jak osiągnąć cel sprintu

Korzyści z Daily

- 1 – Brak korzyści
- 2 – Status (co zostało zrobione)
- 3 – Co będzie robione
- 4 – Rozwiązywanie problemów, pomoc
- 5 – Ustalanie zależności, synchronizacja
- 6 – Wspólne planowanie, jak osiągnąć cel sprintu

Daily - ludzie



Daily a autonomia

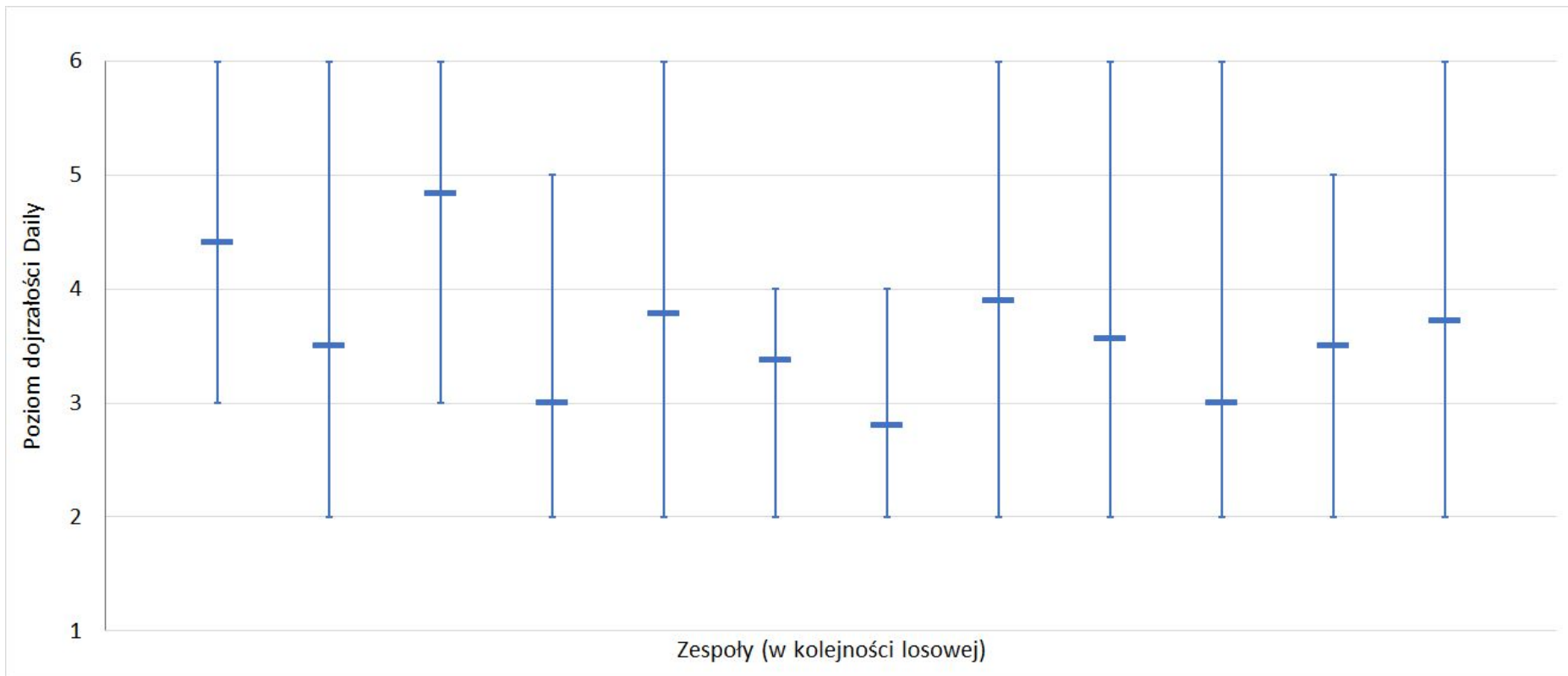
Korelacja pomiędzy
średnią autonomią
i dostrzeganą korzyścią z Daily

tau Kendalla = 0,17

p < 0,05

N = 88

Daily - jak jest rozumiane przez zespoły



Planning (Planowanie)

Cel

Sens



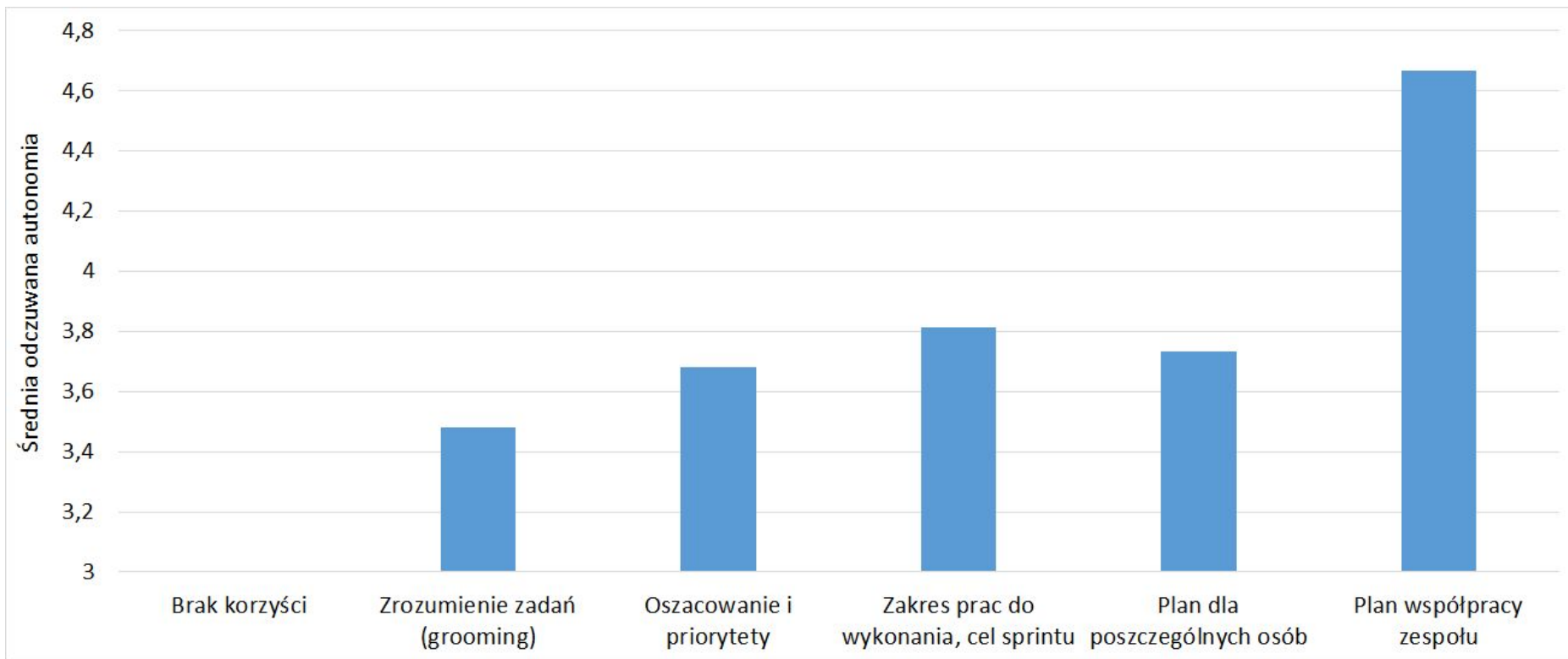
Korzyści z Planningu

- 1 – Brak korzyści
- 2 – Zrozumienie zadań (grooming)
- 3 – Oszacowanie i priorytety
- 4 – Zakres prac do wykonania, cel sprintu
- 5 – Plan dla poszczególnych osób
- 6 – Plan współpracy zespołu

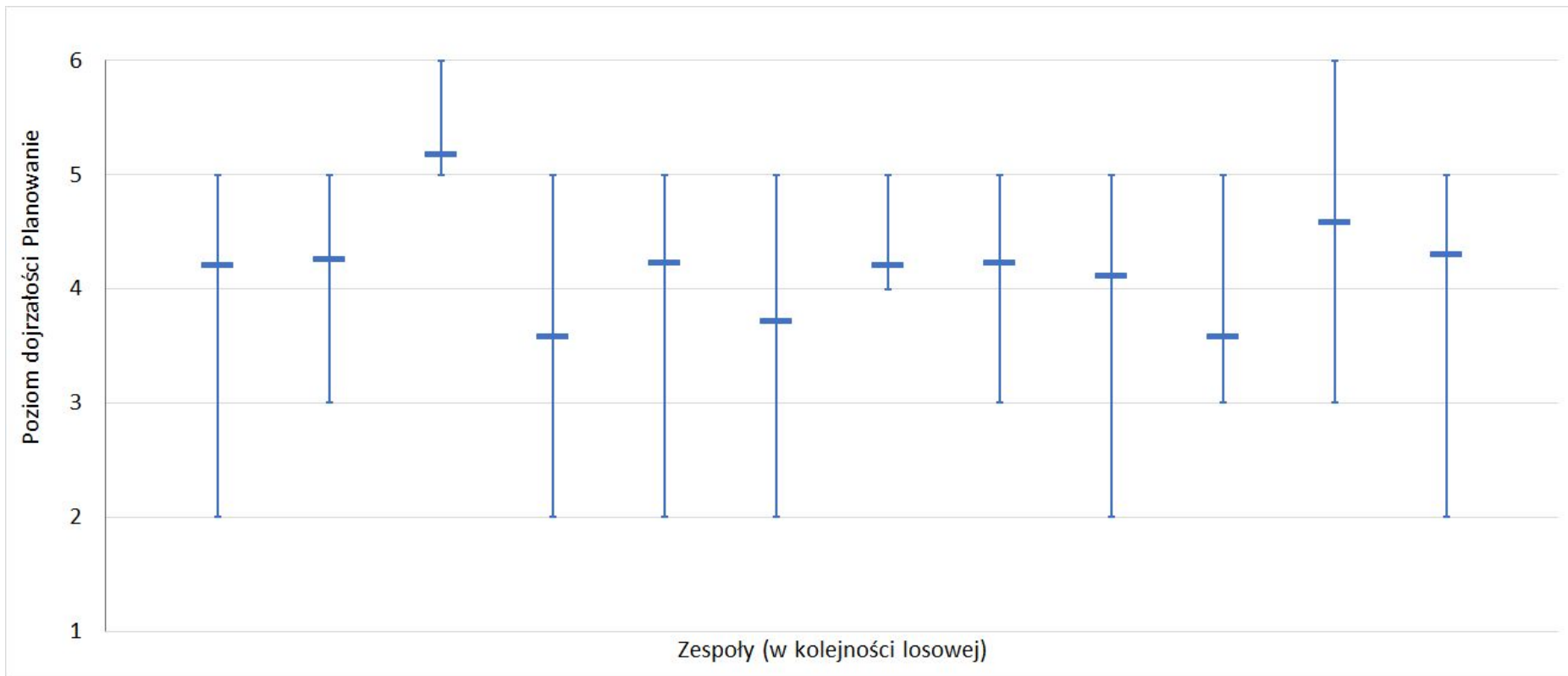
Korzyści z Planningu

- 1 – Brak korzyści
- 2 – Zrozumienie zadań (grooming)
- 3 – Oszacowanie i priorytety
- 4 – Zakres prac do wykonania, cel sprintu
- 5 – Plan dla poszczególnych osób
- 6 – Plan współpracy zespołu

Planowanie - ludzie



Planowanie - jak jest rozumiane przez zespoły



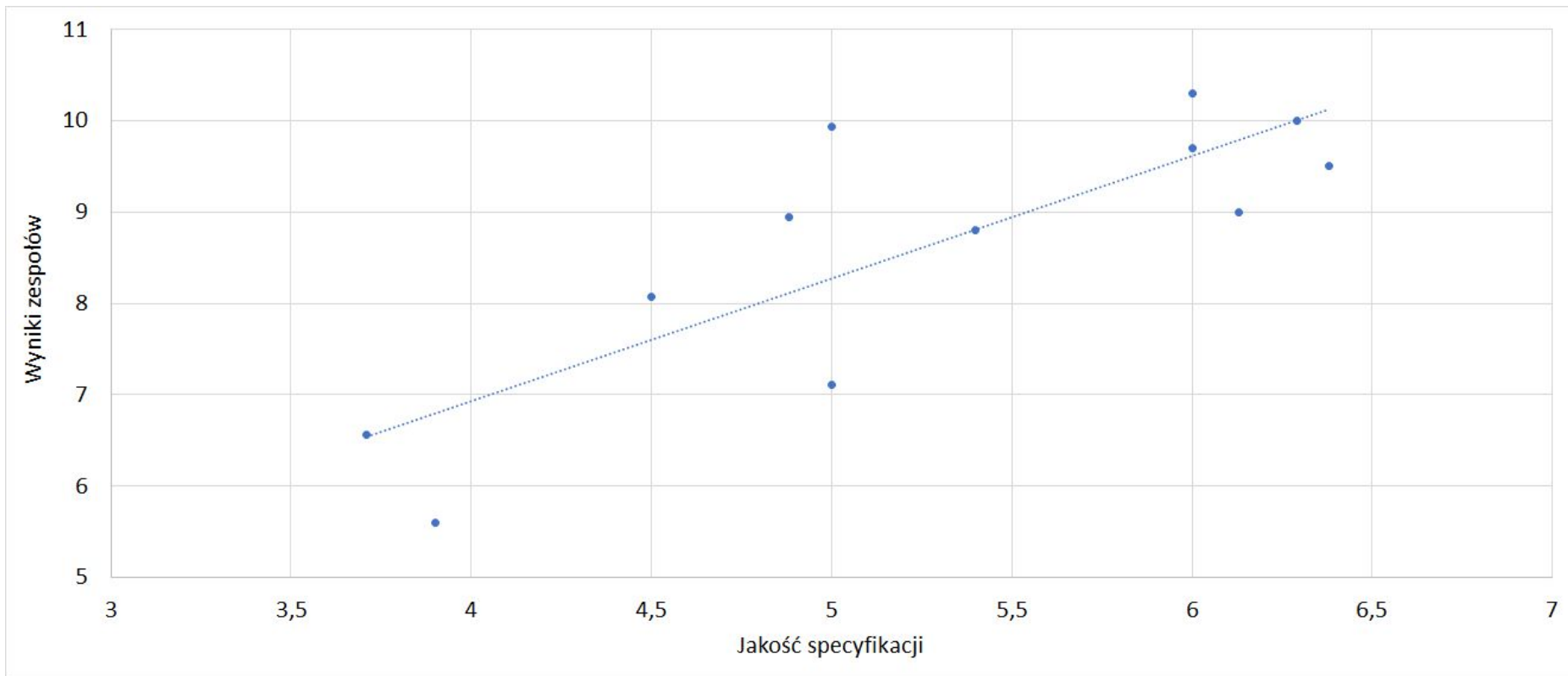
“Nie widzę korzyści tej ceremonii w naszym wykonaniu. Zadania zwykle zajmują inną ilość czasu niż zostało zaplanowane, a jest oczekiwanie, że dokładnie zaplanujemy cały sprint. W efekcie spędzamy nad tym bardzo dużo czasu, najczęściej cały dzień czyli 70% sprintu, a moglibyśmy szacować tylko z grubsza i wziąć się za robotę. Dodatkowy dzień pracy na pewno pozwoliłby zniwelować ewentualne niedoszacowania.”

**Co wpływa na wydajność
zespołu?**

Jakość specyfikacji

1. Brak wymagań
2. Wymagania w dużym dokumencie
3. Kiepskie historyjki użytkownika
4. Dobre wymagania
5. Dobre historyjki użytkownika
6. Wystarczająca, w danym momencie, specyfikacja
7. Dobre historyjki użytkownika połączone z wystarczającą w danym momencie specyfikacją

Korelacja pomiędzy jakością specyfikacji a wynikami zespołów



Specyfikacja a wyniki zespołu

Korelacja pomiędzy
średnią jakością specyfikacji w zespole
a wynikami zespołu

tau Kendalla = 0,55

$p < 0,05$

$N = 12$

**Wzorce ogólne
co wpływa na motywację
zespołów**

Zespół potrzebuje budowania autonomicznych rodzajów motywacji poprzez:

- **Samodzielne znajdowanie rozwiązań**
- **Aby to co robią było ważne i potrzebne**
- **Zrozumienie, że część ich pracy jest nudna/żmudna/trudna**
- **Traktowania jak partnera przez klienta i biznes**
- **<http://selfdeterminationtheory.org/>**

Q&A

<http://www.scientificagile.com>

<https://procognita.pl>



biernacka.jaga@gmail.com

agnieszka.biernacka@procognita.pl

ProCognita | 
GET AGILE

The ProCognita logo features the company name in a dark blue, sans-serif font. To the right of the name is a vertical orange bar followed by three horizontal orange lines of varying lengths, creating a stylized flag or banner effect. Below the main name, the tagline 'GET AGILE' is written in a smaller, grey, all-caps sans-serif font.