



# Same shit, different story?

czyli o zwinności w różnych organizacjach

# O mnie

Jestem PMką, której agile zmienił świat. W wyniku zrządzenia losu/ przypadku/ ciężkiej pracy [niepotrzebne skreślić] zostałam Agile Coachem.

Ze względu na osobowość dobrze się czuje w dużych zmianach organizacyjnych, ale i praca z zespołem nie jest jej obca.

LinkedIn: [Kate Prokopiuk](#)





○ czym będę  
gadać?

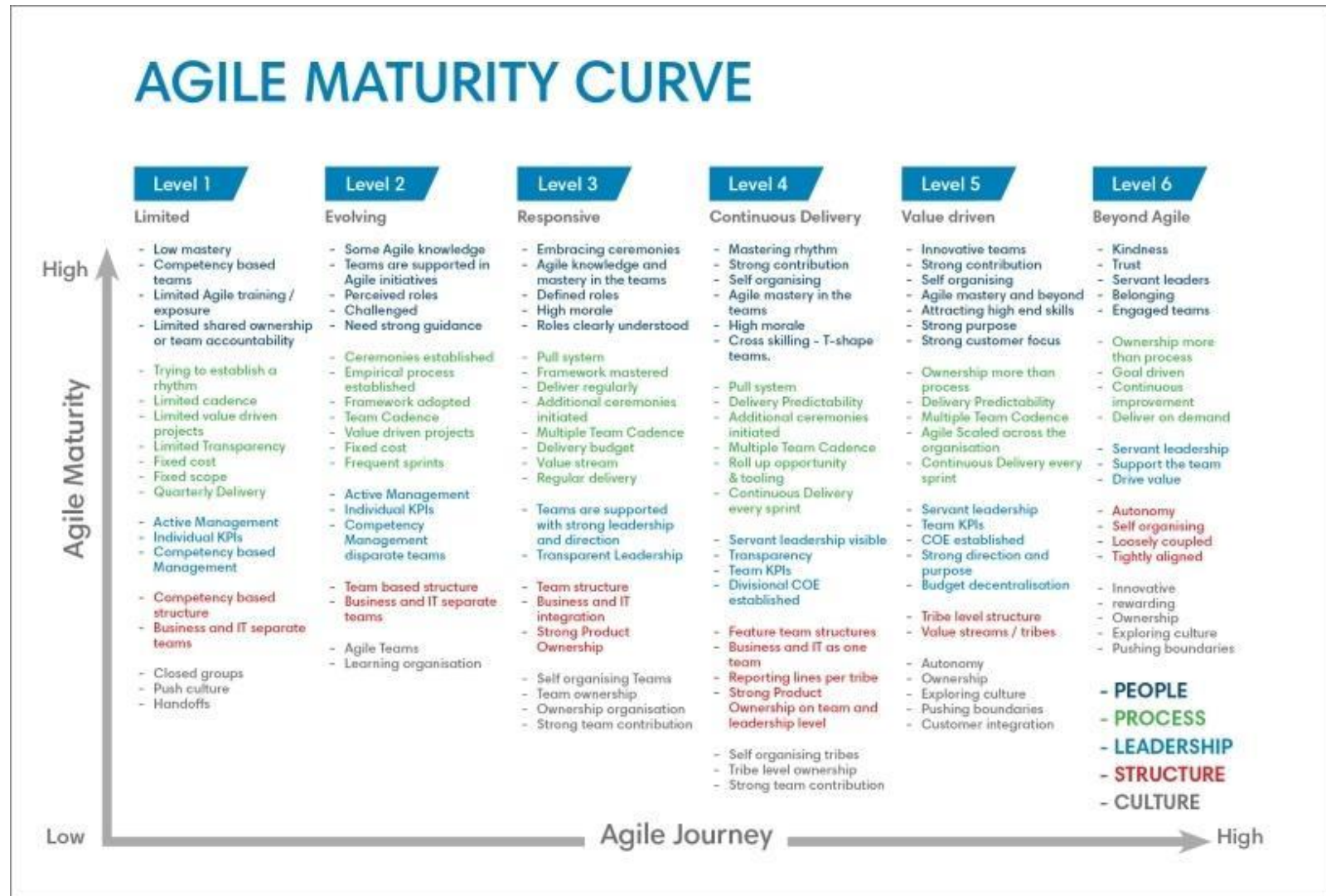
- ○ zwinności
- ○ swoich doświadczeniach  
co do zwinności w różnych  
organizacjach
- Moich wnioskach

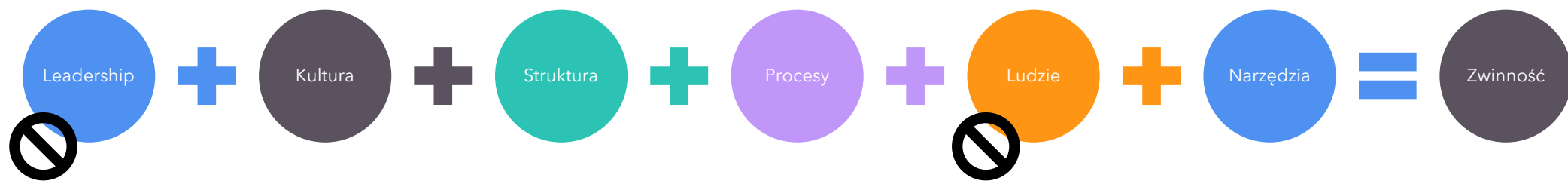


# Zwinność

Co to właściwie znaczy?

# Krzywa dojrzałości w praktykowaniu metodyk zwinnych







# Zwinność w różnych organizacjach

czyli agile od kuchni

# Ania podróżniczka





# Firma Ananas

## Info o firmie

- Wielkość firmy:  
Międzynarodowa korporacja  
(78 tys. pracowników)

## Sytuacja

- Transformacja centrów obsługi klienta
- Cel: dostarczyć 1 globalny system do zarządzania procesem obsługi klienta
- Jak: waterfall + agile

## Problemy

- Wyjątki w wymaganiach
- Aspekty prawne
- Duża ilość defektów i błędów
- Raportowanie w 3 narzędziach
- Podejście „My” i „Oni”
- Wdrożenia globalne
- Zaangażowanie inżynierów z Indii

# Firma Ananas

## Kultura

- Oparta na hierarchii i stażu
- Za błędy się odpowiada
- Kult mocy (power index)
- „My” i „Oni”
- Brak szacunku do współpracowników
- Zła komunikacja

## Struktura

- Mocne silosy technologiczne
- Dostawca zewnętrzny (z Indii)
- Centralizacja wokół procesów, a nie strumieni wartości
- Źle zeskalowane zespoły wytwórcze

# Firma Ananas

## Procesy

- Roadmapa oparta na deadline i kamieniach milowych
- Iteracje: 2 tygodnie
- Releasy: co kilka miesięcy na Go-Live
- Ceremonie: daily, review
- Artefakty: spis scenariuszy biznesowych [business cases]
- Zarządzanie CR

## Narzędzia

- 3 systemy do ticketowania/zarządzania projektami
- Skostniała struktura IT - excel

# Firma Banan

## Info o firmie

- Wielkość firmy: korporacja (21 tys. pracowników)

## Sytuacja

- Aplikacja do zamawiania towaru dla sektora B2B
- Architektura „spaghetti monster”
- Software house zaangażowany w wytwarzanie oprogramowania
- Mnóstwo PMów
- Biznes niezadowolony

## Problemy

- Brak eksperymentów – od razu choinka z bombkami
- 0 evidence-based mngt, tylko guessification
- Aspekty prawne
- Podejście „My” i „Oni”
- „Jedno zrobią, drugie spieprzą”
- Opóźnienia w dostarczaniu
- Estymacje nie trzymają się kupy
- Frustracja i wypalenie zawodowe

# Firma Banan

## Kultura

- PRL: oparta na hierarchii i relacjach
- Wykaż się, a porozmawiamy → czyli przysługi
- „My” i „Oni”
- Eskalacje by wymusić działanie
- Czego oczy nie widzą, temu sercu nie żal
- Business wymaga, a IT ma dowieźć

## Struktura

- Mocne silosy technologiczne
- Dostawca zewnętrzny (software house)
- PM do pilnowania
- Źle zeskalowane zespoły wytwórcze
- Chaos struktury odzwierciedla architekturę rozwiązań

# Firma Banan

## Procesy

- Scrum/Kanban
- Roadmapa : ok
- Iteracje: 2 tygodnie
- Releasy: miesięczne, spóźnione
- Ceremonie: daily, refinement, planning
- Zarządzanie CR
- Brak zaufania → wymagania spisane co do joty

## Narzędzia

- 3 systemy do ticketowania/zarządzania projektami

# Firma Cytryna

## Info o firmie

- Wielkość firmy: start-up (65 pracowników)

## Sytuacja

- Wytworzenie aplikacji sprzedawanej jako benefit B2B dla pracowników firm
- Nowa firma, szybko chcąca się skalować

## Problemy

- MVP powstaje w nieskończoność
- Brak PO
- Momentami niespójna komunikacja
- Zrządzanie kryzysem
- Zbyt ambitne terminy

# Firma Cytryna

## Kultura

- Oparta na otwartości, każdy wie jaką ma decyzyjność
- Bardzo dobra komunikacja (poza kilkoma sytuacjami)
- Zaangażowani i kompetentni ludzie

## Struktura

- Prosta
- Nadrabianie braku kompetencji dostawcami



# Firma Cytryna

## Procesy

- Scrum
- Roadmapa: tak
- Ceremonie: wszystkie
- Zarządzanie strumieniem wartości

## Narzędzia

- Bardzo dobry ekosystem narzędzi

# Firma Durian

## Info o firmie

- Wielkość firmy: start-up/scale-up (250 pracowników)

## Sytuacja

- Aplikacja wspierająca diagnostykę
- Długa faza discovery w produkcji
- Dostosowanie technologii do ambicji produktu

## Problemy

- Problemy natury komunikacyjnej
- Produkt vs dev
- Silosy domenowe
- Planowanie strategiczne
- Mentalność start-up'u
- Opór przed korporacją

# Firma Durian

## Kultura

- Oparta na otwartości\*
- Wszyscy są chętni do pomocy/współpracy
- Brak ownershipu i decyzyjności - paradoks właściciela

## Struktura

- Mocne silosy technologiczne
- Zależności między zespołami
- Pełna niezależność
- Zbytnia autonomia

# Firma Durian

## Procesy

- Roadmapa: to zależy
- Ceremonie: wszystkie
- Iteracje: różne
- Releasy: różne
- Artefakty: mogłyby być lepsze

## Narzędzia

- 2 narzędzia do pracy na produktem



Podsumowanie

	Ananas	Banan	Cytryna	Durian
Mentalność „agile”	NIE	W TRAKCIE ZMIANY	TAK	TAK
Zaangażowanie dostawcy	TAK	TAK	TAK	NIE
Ceremonie	NIE	TAK	TAK	TAK
DoD/DoR	NIE	TAK/NIE	TAK	TAK
Zarządzanie priorytetami	firefighting	firefighting	TAK	W TRAKCIE ZMIANY
Artefakty	NIE	TAK	TAK	W TRAKCIE ZMIANY
Wartości	NIE	NIE	TAK	PONIEKĄD
Zespoły kros-kompetencyjne	NIE	NIE	TAK	W TRAKCIE ZMIANY
Dobra komunikacja	NIE	TAK (ale brak zaufania)	TAK	TO ZALEŻY
Agile maturity level	1/2	2	5	3 → 4



Wnioski

# Wnioski

1

## Zmianę należy zacząć od Leadershipu.

- Misja, Wizja, Wartości
- Strategia produktu i firmy
- Zmiana mentalności

2

## Wprowadzić dobre praktyki deweloperskie oraz produktowe

- Wybrać strategię technologiczną
- Piramida Testów
- Dobre praktyki dev
- Roadmapa produktu i delivery plan

3

## 1 tool to rule them all

- ustawić 1 narzędzie/ekosystem, który pozwoli na śledzenie postępu od inicjatywy po zadania

4

## Pracuj z zespołem i Produkt Mangerem/Ownerem

- Wprowadź metodykę i jej „specyfikę”
- Integruj się i buduj relacje
- SM/AC to NIE sekretarka zespołu/przedszkolanka

5

## Podważaj status quo

- Mów otwarcie o problemach, ale miej pomysł na ich rozwiązanie
- Przedstawiaj scenariusze min i max





Dziękuję za  
uwagę!

Katarzyna Prokopiuk