

UVOD U AGILNO

Skripta koja prati video kurs

Ukratko

Skripta koja je ispred vas prati video kurs i obogaćuje ga sa dodatnim sadržajem koji će čitaocu omogućiti da dodatno istraži agilni svet.

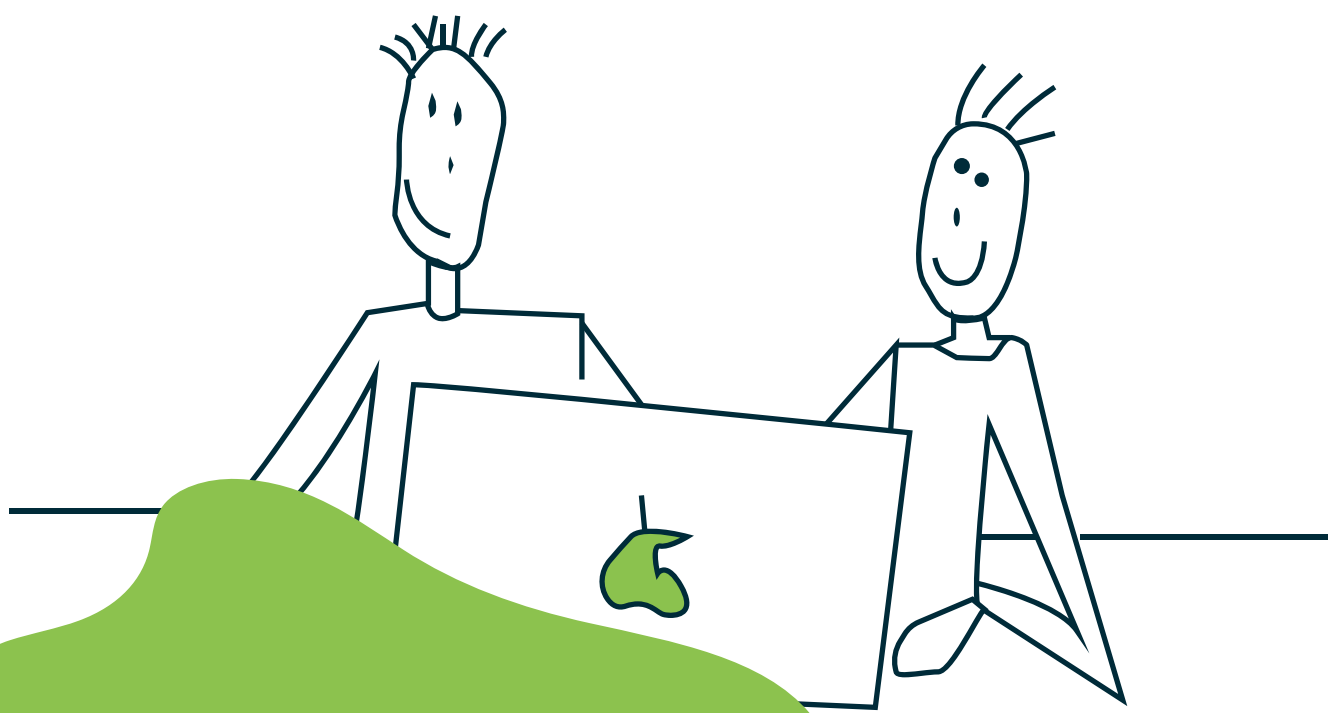


Growit Agile

Stefan Kujundžić | Growit
stefan@growit.tech

Sadržaj

Šta agilno jeste, a šta nije?.....	2
Potreba iz koje je Agilno nastalo.....	2
Razlika Waterfall i Agilnog.....	3
Raditi Agilno i biti Agilan.....	5
Agile Mindset u praksi.....	5
Agilne vrednosti.....	7
Agilni principi.....	8
Prvi agilni princip.....	8
Drugi agilni princip.....	9
Treći agilni princip.....	9
Četvrti agilni princip.....	9
Peti agilni princip.....	10
Šesti agilni princip.....	10
Sedmi agilni princip.....	11
Osmi agilni princip.....	11
Deveti agilni princip.....	11
Deseti agilni princip.....	12
Jedanaesti agilni princip.....	12
Dvanaesti agilni princip.....	12
Zaključak.....	13



Šta agilno jeste, a šta nije?



Reč agile je postala buzz reč koja se koristi kao ultimativni argument u različitim situacijama, i tamo gde treba, i tamo gde ne treba, gde se podrazumeva da nakon nje ne mora da sledi ništa više. Nikakvo objašnjenje ili dodatna racionalizacija iza nekog predloga ili odluke. Međutim postavlja se pitanje koliko zapravo učesnici u jednoj diskusiji misle na istu stvar kad spomenu tu reč, a koliko prilagođavaju agilno onome što je njima u interesu. Baš zbog toga što je agilno postalo globalno popularno susrećemo se paletom različitih tumačenja koja su skovana na takav način da odgovaraju interesima određenih strana bez uzimanja u obzir onoga što agilno zapravo jeste.

Stoga se u svetu dešavaju brojne nakaradne implementacije agilnog isključivo radi implementacije i promovisanja firme kao agilnom od strane top menadžmenta, gde se zapravo suštinski nista nije promenilo.

Tako se i u mom radu često dešava da lider tima koji me je pozvao da pomognem njegovom timu da uvede agilno postavi kao glavni prioritet uvođenje dnevnih sastanaka sa skrivenim ciljem veće kontrole nad radom tima. Sve pod velom agilnog.

Da bi se ti sutra borio sa ovakvim tumačenjima agilnog vratiću se na osnovnu definiciju agilnog definisanu u Agilnom manifestu, svetom gralu agilnog o kom ćemo pričati do detalja, koja nam ne kaže da je agilno metodologija, niti specifičan način rada, niti okvir ili proces koji treba da pratimo. Već set vrednosti i principa, koje, ako jedan tim ili organizacija žive u svom svakodnevnom radu, može da nam kaže da je organizacija ili tim zaista agilna!

Većina diskusija o agilnom obuhvata diskusije o različitim okvirima, praksama ili čak alatima koji nam pomažu u radu. I dok ove stvari mogu pomoći timovima na putu da budu agilni, one neće nužno učini da tim bude agilan. Na primer, ukoliko tim nalazi da je postojanje dnevnog kratkog sastanka nešto što im pomaže, sam sastanak je "agilan" tek ukoliko je rezultat timskog praćenja agilnih principa i vrednosti.

Kada razumemo ovo, lako je shvatiti da je agilno set uverenja koji proizilazi iz vrednosti i principa, koje timovi koriste da bi doneli odluke o tome kako da kreiraju vrednost.

Potreba iz koje je Agilno nastalo



U trenutku kada je Sundar Pičai preuzeo svoju ulogu CEO-a Google izgovorio je rečenicu da je poslednjih 15 godina jedina konstanta u Guglu promena. Svi smo svedoci današnjeg sveta u kom se tektonske

promene konstantno dešavaju menjajući iz korena cele industrije. Ono čega moramo biti svesni jeste da će naša sposobnost prilagođavanja tim promenama napraviti razliku da li smo sutra kompanija koje više nema ili kompanija koja opstaje i razvija se.

Agilno je tu da nam pomogne da kreiramo tu sposobnost u našim timovima i organizacijama usled koje je suštinski i nastalo. Pa hajde da malo popričamo o tome kako je agilno nastalo.

Naime sa nama je već 50ak godina određeni pristup u rešavanju problema prisutan. Rešavanju problema razvoja proizvoda, usluga, vođenja projekata. Pristup u čijoj prvoj fazi mi sednemo i isplaniramo do detalja šta želimo da stvorimo. Kad dobro isplaniramo, proverimo sa različitim stranama i budemo sigurni da je to to, krećemo u sledeće faze, dizajna, razvoja, testiranja gde prelazimo iz jedne u drugu fazu tek nakon što smo prethodnu potpuno završili za celo rešenje koje razvijamo. Završavamo na kraju sa fazom koja podrazumeva objavljivanje našeg rešenja u finalnoj verziji našim korisnicima.

Ovo je proces na koji smo svi generalno naviknuti i primenjujemo ga u svakodnevnom životu od situacija kao što su opremanje stana do planiranja putovanja. Dakle ovaj pristup koji nazivamo WATERFALL ili vodopad (nazvan tako usled faznog delovanja), poznat nam je i treba da postoji jer je odgovarajući za određenu vrstu problema sa kojima se susrećemo.

Međutim, sa razvojem softverske industrije krajem prošlog veka, ljudi koji su bili deo te industrije shvatili su da ovakav Waterfall pristup radu kreira značajne probleme u njihovim projektima. Problemi su nastajali upravo zbog brzih promena koje su se dešavale u ovoj industriji, pre svega promena u tehnologiji i potrebama korisnika. Ove promene i waterfall način upravljanja su dovodili do kreiranja rešenja za koje više ne postoji potreba, rešenja koja su tehnološki zastarela ili rešenja koja nisu baš ona koja su inicijalno želeli, a da je pritom uložena već velika količina rada u njihovo kreiranje.

Razlika Waterfall i Agilnog

Na osnovu uočenih problema niz ljudi iz industrije razvoja softvera krenuo je da se bavi kreiranjem drugačijeg modela vođenja ovih projekata koji je zapravo podrazumevao da planiramo manji deo našeg rešenja, da imamo u glavi ideju šta želimo da postignemo, ali bez ulaženja u detalje celog rešenja. Dakle govorimo o pristupu u kom se fokusiramo na taj deo rešenja i njega provučemo kroz faze planiranja, dizajna, razvoja, testiranja i objavljivanja što će nam omogućiti učenja i prostor za prilagođavanje sledećih akcija na osnovu tih učenja u kratkom vremenskom roku. Kada se nalazimo u neizvesnom okruženju planiranje narednog koraka nam je dovoljno jer sve više

od toga nas stavlja u nezgodnu situaciju povišenog rizika da će ono što smo uradili biti odbačeno iz različitih razloga. I ovo je prva suštinska razlika između dva pristupa gde vreme u okviru kog radimo na našem rešenju skraćujemo da bi imali veću mogućnost prilagođavanja učenjima i promenama koje uočimo.

Druga ključna razlika se može opisati razlikom između inkrementalnog i iterativnog pristupa.

Da bi u kraćim vremenskim periodima koje razvijamo mogli da dođemo do učenja koja će nas usmeriti ka kvalitetnijem rešenju potrebno je da u svakom koraku rada kreiramo neku vrednost za našeg korisnika koju on može da oseti, testira i da nam feedback koji će nas usmeriti na dalji rad.

Koristeći jedan plastičan primer možemo dočarati ovu razliku. Naime zamisli da je Leonardo da Vinči krenuo u slikanje Mona Lise na Waterfall način gde bi isplanirao detaljno kako tačno želi da slika izgleda i onda slikao deo po deo u svojoj finalnoj varijanti da bi kompletirao sliku. Tek na samom kraju Leonardo bi mogao da vidi kako ta slika zapravo izgleda te mu se možda taj misteriozni osmeh i ne bi toliko svideo.

Drugim pristupom, agilnim, Leonardo bi želeo da kreira jednu zaokruženu celinu, crtež koji mu neće oduzeti puno vremena a koji sam po sebi može biti i poslat Van Gogu na feedback (doduše jedino moguće ukoliko bi imao vremeplov no slab sam sa istorijom umetnosti). Već nakon prvog crteža Leonardo bi mogao da uoči da njegova zamisao da Mona Lisa dodiruje svoje lice rukom nije baš idealna i da na osnovu tog učenja prilagodi dalji rad.

Treća ključna razlika između dva pristupa ilustrovana je na dobar način adaptacijom čeličnog trougla u agilnom pristupu. Waterfall pristup nam kaže da u upravljanju projektom fiksiramo obim posla koji smo jasno definisali na početku. Kako smo planirali na dug rok velika verovatnoca je da će različiti uticaji i promene dovesti do probijanja budžeta i vremena koje smo inicijalno postavili.

Sa druge strane u agilnom se dešava drugačiji način postavke elementa gde fiksiramo vreme i budžet postavljajući iteracije koje će prouzrokovati da je obim posla taj koji će se menjati u skladu sa feedback-om korisnika, učenjima i različitim promenama koje utiču na projekat.

Na kraju neophodno je pomenuti da i jedan i drugi pristup imaju primenu i prednosti u određenim uslovima te da ne treba demonizovati jedan ili drugi. Dakle pitanje je konteksta kada će određeni pristup imati najviše smisla za naše projekte, timove ili organizacije.

Raditi Agilno i biti Agilan



Sad kad razumemo otkud je to agilno nastalo kao i glavne razlike u odnosu na drugačiji pristup možemo da se posvetimo dubljem razumevanju agilnog.

Ono što je bitno naglasiti jeste da biti agilan i raditi agilno su dve različite stvari. Ovo se lepo može predstaviti vizualom koji zovemo agilni luk. Ono što je na površini jesu alati i prakse koje timovi koji su na agilnom putu koriste i oni karakterišu prvi deo naslova, raditi agilno. Međutim kao što sam napomenuo često se ovi alati i prakse koriste na pogrešne načine ukoliko u timovima ne postoji integracija vrednosti, principa i na kraju promena u načinu pristupanja problemu.

Stoga je potrebno razumeti da ukoliko želimo da agilno zaživi u našoj organizaciji potrebno je raditi na integrisanju vrednosti i principa i osvešćivanju ljudi da nam je potreban drugačiji način razmišljanja pri rešavanju kompleksnih problema. Što zapravo i predstavlja agilnost i agilno razmišljanje.

Agile Mindset u praksi



Kako bismo što bolje razumeli koncept agilnog razmišljanja podeliću sa vama jednu priču iz knjige Adama Grenta "Razmisli još jednom".

Početak je avgusta 1949 godine. Nakon turbulentnog leta, 15 muškaraca iskaču iz aviona iznad Montane. Oni nisu ekstremni sportisti, već specijalni odred vatrogasaca koji gase šumske požare. Nakon spuštanja na vrh brda krenuli su da silaze ka reci Misuri i požaru koji je bio sa druge strane. Nakon prvog kilometra spuštanja njihov vođa, čovek po imenu Vanger Dodž uočava da je vatra preskočila reku i da ide pravo ka njima velikom brzinom. Naređuje beg nazad na vrh iza kog je bezbednost i vatrogasci kreću pod punom opremom da sprintaju na velikoj uzbrdici i travi do kolena. Ubrzo Vanger shvata da će ih vatra ipak sustići i radi nešto nezamislivo za ostatak njegove ekipe. Stao je, izvadio kutiju šibica, zapalio ih i bacio u travu oko sebe. Na pozive da mu se priključe, ostali su odmahнули rukom pomislivši da im je vođa skrenuo i nastavili su da sprintaju uzbrdo.

Time što je zapalio travu oko sebe i ugasio je, Vagner je uklonio gorivo za vatru, te je legao u taj ugašeni deo i prekrrio usta vlažnom maramicom i sačekao da ga požar prođe. Nažalost 12 njegovih saboraca nije preživelo taj dan.

Dvojica vatrogasaca su uspeli da prežive zahvaljujući fizičkom fitnessu pobedivši vatru u toj trci, međutim Vagner je preživeo usled njegovog mentalnog fitnessa.

Kada pomislimo na mentalni fitnes prvo nam padne na pamet inteligencija - sposobnost da mislimo i učimo. Što si pametniji možeš rešiti kompleksnije probleme brže. Međutim drugi set kognitivnih veština koje ubrajamo u mentalni fitnes, je nešto što u današnjem svetu čestih promena može imati čak i veći uticaj, a našem Wagneru iz priče je pomogao da preživi. A to je sposobnost da preispitujemo i donosimo odluke.

U slučaju Wagnera to je njegova sposobnost da preispita ključni deo identiteta vatrogasca čiji je zadatak da gasi, a ne pali vatru, da beži od vatre, a ne da stane pred njom.

Ovakve ekstremne situacije su na sreću vrlo retke, no u našem svakodnevnom životu i radu redovno se susrećemo sa sličnim situacijama gde naši načini razmišljanja postaju navike kojih se držimo iako nas u nekim slučajevima sputavaju, bez da ih preispitamo dok ne postane prekasno.

Cilj prethodne priče jeste da naglasi značaj fleksibilnosti i preispitivanja starih uverenja i znanja koja nam možda više ne služe.

Da bismo u ovome lakše uspeali, veštinu preispitivanja je potrebno vežbati a idealna polazna tačka iz koje će nase odluke biti donošene jeste mindset određene profesije koji ja nazivam agilnim mindsetom ili načinom razmišljanja.

Kada mislimo i pričamo imamo često tendenciju da upadnemo u neki od mindseta tri profesije. Ulazimo u mindset propovednika kada su nam uverenja ili identitet ugroženi, gde onda štitimo i zagovaramo naše ideale i uverenja. Ulazimo u mindset tužioca kada prepoznamo šupljine u tuđem rezonovanju, gde pokušavamo kroz argumente da im dokažemo da nisu u pravu i nametnemo svoj stav. Ili ulazimo u mindset političara kada pokušavamo da zadobijemo sagovornike, lobirajući za njihovo odobravanje i prihvatanje naših stavova.

Nijedan od ova tri mindseta ne ostavlja prostor za preispitivanje sopstvenih uverenja, stavova. Međutim ukoliko ste naučnik po profesiji, preispitivanje je fundamentalni deo vaše profesije. Plaćeni ste da konstantno budete svesni limita vašeg razumevanja. Očekuje se od vas da sumnjate u ono što znate, budete zainteresovani za ono što ne znate i da unapredite vaše stavove na osnovu novih podataka i učenja do kojih dođete. Dakle biti naučnik nije samo profesija već i mindset u kom mi funkcionišemo po pristupu gde postavljamo eksperimente da bi testirali hipoteze (naše najbolje pretpostavke) i otkrili znanje.

Suštinski to je agilni mindset koji želimo da negujemo kod nas i u našim timovima.

Agilne vrednosti

Krajem prošlog veka niz ljudi iz industrije razvoja softvera koji su iskusili prethodno pomenute probleme u svojim organizacijama krenuo je u razvoj individualnih okvira koji bi pomogli njihovim organizacijama da reše te uočene probleme. Na našu sreću kreatori tih različitih okvira našli su se 2001. u Americi, sumirali svoja iskustva i izvukli suštinu svih različitih pristupa na jedan papir. Kreirali su nešto što zovemo Agilni Manifest koji nas usmerava na ono sto agilno zaista predstavlja, set vrednosti i principa.

Agilni Manifest nam govori o 4 vrednosti agilnog koje su postavljane u formi rečenica . U ovim rečenicama mi kažemo da vrednujemo stvari sa leve strane više nego stvari sa desne, ne umanjujući značaj postojanja stvari sa desne strane.

Prva vrednost **Pojedinci i interakcije ispred procesa i alata** nas osvešćuje o bitnosti kratkih komunikacionih kanala i neposrednog kontakta između ljudi koji sarađuju. Ranije smo u primeni ove vrednosti radili tako što smo ljude koji rade zajedno pokušavali da spojimo u istu prostoriju, umesto da rade na istom projektu a sede u različitim delovima zgrade i komuniciraju preko chat aplikacija. Danas, u vreme kada puno kompanija radi u online okruženju, intenzivnije interakcije pokušavamo da omogućimo kroz insistiranje na paljenju kamere u svakodnevnim interakcijama i organizovanjem različitih inicijativa za zbližavanje zaposlenih.

Druga vrednost **Funkcionalni proizvod ispred sveobuhvatne dokumentacije** nam fokus vraća na korisnika, a to je da je najbitnije da proizvod ili usluga koju razvijamo radi i donosi vrednost korisniku. Činjenica da imamo dokumentaciju da to i potkrepi je definitivno bitna, ali složićete se sekundarna. Svi mi smo još od malih nogu navikli da kada dobijemo igračku, prvo rascepamo kutiju i poigramo se sa igračkom, dok prateću papirologiju ni ne pogledamo. Dokumentacija je bitna, osigurava da su standardi kvaliteta jasni, znanje dokumentovano i objašnjeno kako proizvod ili usluga funkcionišu, ali ono što se prečesto dešava je da kompanije zastrane i prekomernim fokusom na dokumentovanje odvuku pažnju sa isporuke vrednosti korisniku.

Treća vrednost govori o važnosti **kolaboracije sa klijentom ispred definisanja ugovora**, želeći da potencira prilagodljivost u procesu isporuke vrednosti. Kako je Agilno idealno za kompleksna okruženja u kojima nije sasvim jasno šta je vrednost koju želimo da isporučimo, niti jasno kako da je tačno isporučimo, jako je bitno držati ugovor promenljivim ili bar definisanim na kraće vremenske intervale. Jedino takvim pristupom osiguravamo da kroz takoreći ples sa klijentom dođemo do rešenja koje donosi maksimalnu vrednost. Jer da znamo tačno šta bi ta maksimalna vrednost bila i kako ćemo



da je isporučimo, ne bi ni ulazili u ovaj Agilni ples, nego jasnim ugovorom sve definisali precizno od starta.

Četvrta i poslednja vrednost kaže da uvek treba da budemo budni i **odreagujemo na promenu, umesto da se slepo držimo definisanog plana**. Ova vrednost ne treba da nas odgovori od toga da definišemo planove, nego nas podstiče da ih preispitujemo i budemo spremni da ih prilagođavamo. Jedino tako, možemo osigurati da vrednost koju želimo da kreiramo korisnicima bude zagarantovana, uprkos promenama u njihovim potrebama, potezima konkurencije i dešavanjima u svetu.

Agilni principi

Četiri vrednosti agilnog manifesta su produbljene sa 12 agilnih principa koji su tu da zajedno sa vrednostima služe kao smernice za donošenje odluka u timovima vezanim za način saradnje.

Ukoliko živimo prethodno pomenute vrednosti i ove principe mi možemo da kažemo da smo agilni. Međutim nekad je teško konkretizovati principe i osvestiti da li ih zaista živimo. Stoga odlična vežba za tvoj tim jeste da se za svaki od principa definiše kako se on u vašem timskom radu manifestuje.

Nakon svakog principa imaćeš vremena za kratku refleksiju na tvoj tim iz perspektive koliko ti je princip bitan, koliko se slažeš da ga živite u vašem timu i da opišeš kako se ili kako bi princip mogao da se manifestuje.

Prvi agilni princip

"Naš prvi prioritet jeste zadovoljenje klijentovih potreba kroz kontinuirano kreiranje vrednosti za klijenta."

Najbolji način da osiguramo da imamo zadovoljne klijente jeste da im kontinuirano dostavljamo vrednost. Agilno nas podstiče da smanjimo vreme između ideacije i samog kreiranja vrednosti za korisnike. Dakle ideja je da što brže stavimo proizvod koji funkcioniše u ruke korisnika.

Kako timovi žive ovaj princip

1. Timovi koriste MVP koncept fokusirajući se na stvari koje prave najveću razliku za korisnika koje brzo mogu da testiraju sa krajnjim korisnicima. Ako se pitate šta je MVP, ne nije najbolji košarkač na svetu Nikola Jokić, već proizvod sa taman onoliko funkcionalnosti da zadovolji najbitnije potrebe korisnika i omogući im da nam daju feedback za dalji razvoj.

2. Ciljevi se postavljaju na takav način da su outcome pre nego



output ciljevi. Cilj tima jeste da kreira određenu vrednost za korisnika kroz zadovoljavanje neke potrebe. Nije da isporuči neku funkcionalnost ili odradi neki roll-out.

Drugi agilni princip

"Prihvatamo promene, čak i nakon velikog ulaganja. Agilni timovi prihvataju promene sa ciljem kreiranja veće vrednosti za klijenta."

Seti se reci CEO-a Googla, promena je jedina konstanta. Tačka. Svi mi osećamo ovo u našim životima. Jedino je pitanje kako se ponašamo u svetlu promene. Agilno nas podstiče na proaktivnost u uočavanju promena i reagovanju na njih u slučaju kada su se desile, pre nego nastavljanju po starom.

Kako timovi žive ovaj princip:

1. Prilagođavamo planove nakon svakog novog učenja iz eksperimenta i fidbeka korisnika.
2. Redovno ulažemo energiju u posmatranje promena kod potreba korisnika, tržišta i kompetitivnih pretnji.

Treći agilni princip

"Kreiramo i isporučujemo vrednost frekventno, od nedeljnog do mesečnog nivoa."

Agilno nas podstiče da rastavljamo velike porcije posla na manje zaokružene komponente. Radeći na ovaj način može značajno ubrzati razvoj proizvoda, mada se pazi, jer poenta agilnog nije samo brzina. Agilno će, svojim kraćim iteracijama u kojima kreiramo manji deo rešenja, dovesti do manje vremena utrošenog na kreiranje velike količine dokumentacije i stvorice više prilika za tebe i tvoj tim da validirate svoje ideje.

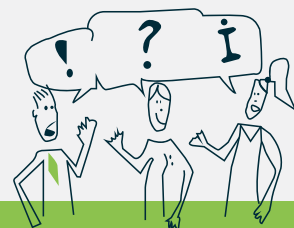
Kako timovi žive ovaj princip:

1. Radimo u kratkim agilnim ciklusima koje najčešće zovemo sprintovima ili iteracijama gde raščlanjujemo velike inicijative na manje koje mogu biti završene u datom vremenskom okviru (1-4 nedelje).
2. Kreiramo u tim ciklusima nešto što možemo odmah testirati, što kreira vrednost za korisnika i nešto na šta možemo dobiti fidbek.

Četvrti agilni princip

"Ljudi iz biznisa i ljudi iz razvoja moraju da rade zajedno na dnevnom nivou tokom projekta"

Komunikacija je kritična komponenta uspeha svakog tima ili projekta, a agilno nas podstiče da je učinimo obaveznom na dnevnom



nivou. Potrebno je celo selo da bi se podiglo dete kažu, pa tako isto i u našim poslovnim okruženjima i našem radu. Za uspešno razvijanje proizvoda neophodno je prikupiti inpute i od biznis i od tehničkih ljudi, a regularna komunikacija između različitih strana povećava verovatnoću dolaženja do zajedničkog razumevanja, i kreira poverenje i transparentnost.

Kako timovi žive ovaj princip:

- 1. Dnevni "stand-up" sastanci su jedna od praksi koju agilni timovi koriste da žive ovaj princip i drže sve članove tima projekta sinhronizovanim.*
- 2. Držimo naše stejkholdere informisanim kroz njihovo uključivanje u naše komunikacione kanale i traženje redovnog feedbacka.*

Peti agilni princip

"Projekte pravimo oko motivisanih individua. Dajemo im resurse i podršku koja im je potrebna i verujemo im da će posao biti završen."

Ključan deo agilnog jeste osnaživanje individua i timova kroz poverenje i autonomiju. Agilni tim treba da bude pažljivo sačinjen od pravih ljudi, pravih veština koje su potrebne za projekat. Odgovornosti trebaju biti jasno podeljene a kada posao počne, nema mesta mikromenadžmentu.

Kako timovi žive ovaj princip:

- 1. Pri početku projekta definišemo jasno očekivanja i odgovornosti, dajući nakon toga autonomiju da se radi u skladu sa definisanim.*
- 2. Ne mikromenadžujemo i "držimo ljude za ruke". Aktivnosti izveštavanja smanjujemo na neophodni minimum ili smanjujemo potreban napor. A nudimo podršku i poverenje da će drugi uraditi dobar posao.*

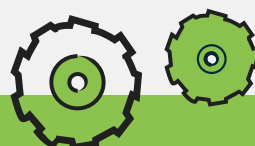
Šesti agilni princip

"Najefikasniji i najefektivniji metod komunikacije u okviru tima je konverzacija lice u lice."

Sa trenutno situacijom nastalom usled pandemije i globalizacije, ovaj princip dobija određene kritike. Ali u njegovoj suštini jeste uverenje da efektivna komunikacija znači favorizovanje interakcija između ljudi koje ne podrazumevaju pisane kanale kao sto su mejlovi.

Kako timovi žive ovaj princip:

- 1. Umesto pisanja mejlova, pozovemo osobu na video call ili prošetamo do njenog stola.*



2. Koristimo dnevne stand-up sastanke za sinhronizaciju članova tima svakog dana.

Sedmi agilni princip

"Proizvod "koji radi" je krajnje merilo uspeha."

Seti se vrednosti detaljna dokumentacija i učenja da je ta dokumentacija sekundarna u odnosu na proizvod koji radi. Ovaj princip nas podstiče da izbacujemo vrednost na tržište brzo, pre nego da nas potreba za sveobuhvatnom dokumentacijom ili razmišljanje " nije gotovo dok nije savršeno" u tome ne uspore.

Kako timovi žive ovaj princip:

1. Razumemo da je koristan proizvod sada vredniji nego perfektan proizvod kasnije.
2. Glavna metrika koju pratimo kroz naš mehanizam ciljeva je koristan proizvod koji klijenti obožavaju i koji im zadovoljava određenu potrebu.

Osmi agilni princip

"Agilne prakse promovišu održiv razvoj. Stejkholderi, tim i korisnici bi trebalo da budu sposobni da održavaju konstantan tempo neograničeno."

Prejak tempo može ostaviti posledice po tvoj tim. Pogotovo ako su i očekivanja postavljena visoko. Ovaj agilni princip na osvešćuje o tome da postavljamo realistična, jasna očekivanja. Ideja je da održavamo moral visokim i unapredimo work-life balans članova tima.

Kako timovi žive ovaj princip:

1. Pre svakog ciklusa, pažljivo odredimo na koliko posla možemo da se obavežemo. Tim ne postavlja previsoka očekivanja usled pritiska niti preniska očekivanja. Procene napora potrebnog za određeni output su redovna praksa u timovima.
2. Svesno ulažemo u motivisanje članova tima i očuvanju work-life balansa da predupredimo pregorevanje i fluktuaciju među članovima tima.

Deveti agilni princip

"Kontinuirano posvećivanje pažnje tehničkoj izvrsnosti i dobrom dizajnu pojačava našu agilnost."

Agilno takođe stavlja fokus na važnost održavanja kvaliteta kroz posvećivanje pažnje tehničkoj izvrsnosti. Cilj je i izbeći situaciju da



nam nešto što smo manje kvalitetno uradili, sutra dođe na naplatu sa velikim naporom da to popravimo.

Kako timovi žive ovaj princip:

1. Podstičemo jedni druge na unapređenje sa iskrenim konstruktivnim fidbekom.
2. Na redovnoj bazi ulažemo u "popunjavanje rupa" u našim proizvodima, uslugama ili procesima.

Deseti agilni princip

"Jednostavnost ili umetnost maksimizovanja nezavršenog rada je ključna."

Agilno nas podstiče na definisanje laserski preciznih fokusa na manji broj najbitnijih stvari, što podrazumeva neke teške odlike prioritizacije.

Kako timovi žive ovaj princip:

1. Koristimo 80-20 princip pri planiranju aktivnosti, fokusirajući se na aktivnosti koje mogu imati najveći uticaj.
2. Koristimo tehnike prioritizacije da nam pomognu u određivanju najuticajnijih stvari na koje treba da se fokusiramo.

Jedanaesti agilni princip

"Najkvalitetnije proizvodi i usluge proističu iz samoorganizujućih timova."

Ovaj princip se povezuje sa vrednošću koja kaže da vrednujemo timove i interakcije pre nego procese i alate sa ciljem da naglasi značaj osnaživanja timova da rade zajedno. Predlaže nam model organizovanja gde će relevantne odluke biti decentralizovane i donesene od strane stručnjaka.

Kako timovi žive ovaj princip:

1. Tim je autonomna grupa u organizaciji koja preuzima kontrolu i odgovornost nad pripadajućim proizvodima.
2. Važne odluke za tim su donete zajednički sa timom nasuprot samo komuniciranja odluka timu.

Dvanaesti agilni princip

"U redovnim intervalima tim reflektuje na to kako da bude efektivniji, a onda prilagođava svoje ponašanje u skladu sa definisanim unapređenjima."

Ako zaista živimo po agilnim principima nema mestu rečenici kao sto je: "Ne možemo to da menjamo jer smo oduvek tako radili". Baš kao što uvek učimo nove stvari o našim klijentima i tržištima, tako i konstatno učimo iz procesa koje koristimo u saradnji u timu. Iz tih učenja onda imamo obavezu da kreiramo unapređenja koja će nam pomoći da unapredimo naš tim. Treba imati na umu i značaj kontinualnih malih koraka unapređenja "Ako se unapredis za jedan odsto svakog dana, na kraju godine bices 37 puta bolji."

Kako timovi žive ovaj princip:

1. Regularno ulažemo u reflektovanje na naše procese i definisanje učenja iz naših uspeha i izazova sa kojima smo se susreli. Definšemo akcione korake na osnovu tih refleksija koji nam pomažu da se unapredimo.
2. Kreiramo kulturu poverenja i transparentnosti koja podržava otvorenost, iskrenost i konstantno deljenje fidbeka.

Zaključak

Ukoliko uspemo da integrišemo agilne vrednosti, principe i način razmišljanja u naše timove i ljude, moći ćemo da osetimo benefite koje agilno obećava i demonstrira u kompanijama širom sveta.

Iterativan pristup radu koji agilno donosi sa sobom će nam omogućiti da brže kreiramo vrednost korisniku, osiguramo da smo na pravom putu razvoja naših proizvoda, i da budemo prilagodljiviji promenama u okruženju.

Unapređenja procesa rada na koje nas agilno podstiče će nam pomoći da imamo transparentnost procesa rada, da znamo ko na čemu radi i da znamo koja unapređenja stvaraju najveću korist.

A osnaživanje timova kom agilno posvećuje posebnu pažnju će nam kreirati zadovoljnije zaposlene, koji imaju veći uticaj i bolju kolaboraciju između sebe.

Na kraju, voleo bih da naglasim da je svaka organizacija, svaki tim jedinka za sebe, posebna sa svojim karakteristikama i kontekstom u okviru kojeg funkcioniše. Stoga ne postoji "srebrni metak" ili rešenje koje ćete samo iskopirati i rešiti sve svoje probleme. Neophodno je usvojiti agilne vrednosti, principe i način razmišljanja koji će vas onda kroz niz eksperimenata dovesti do optimalnog načina funkcionisanja i okruženja u kom će biti zadovoljstvo raditi.





Growit Agile

growitagile.com
stefan@growit.tech

