



DANDY PEOPLE

Tarjetas de patrones ágiles

At Dandy People are a driving force in enabling an Agile view on change. Often as consultants we enable organizations to do change in an Agile way, probe, sense, respond and with an Agile mindset.

The Agile Pattern Cards are a Coaching Tool that we have created to facilitate structured and valuable conversations to enable Agile change.

Version 1.4 - Updated May 18 th 2018

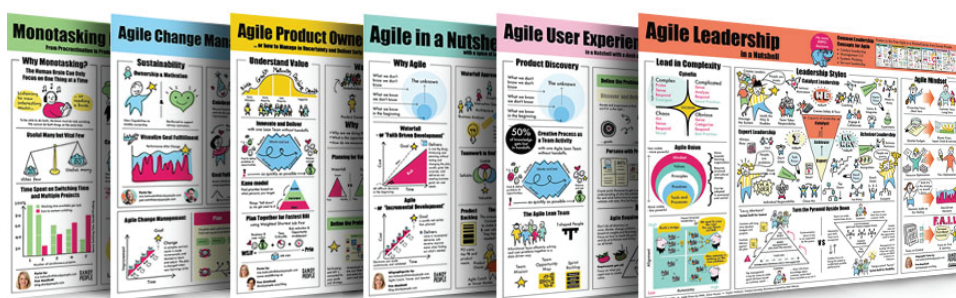


Mia Kolmodin
mia.kolmodin@dandypeople.com



Joel Ståhl
joel.stahl@dandypeople.com

More free downloads for Agilists on the Dandy People blog



PATTERNS

For Successful Agile Change to
Business Agility and Lean Service Creation

DANDY PEOPLE

v 1.3

A

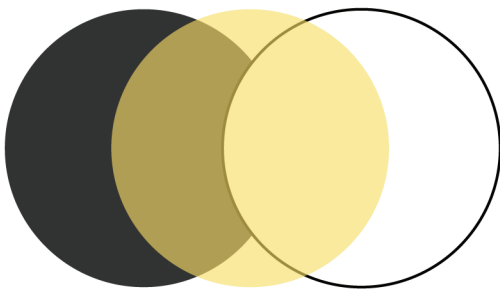
Soporte Vertical



Apoye todo el camino hasta el nivel ejecutivo en la iniciativa de cambio. **ACC de los patrocinadores:** soporte **A**ctivo, **C**onstruir alianzas con partes interesadas, **C**omunicarse directamente y con frecuencia con los empleados.

B

Mentalidad Pragmática



Una mentalidad pragmática donde las mejores prácticas se adaptan a la situación, las necesidades y la capacidad, para crear valor a largo plazo.

C

"Que hay para mi en esto?"



La perspectiva individual del cambio.
Reemplace el miedo con una clara y creible vision del futuro.

D

Gestión por Resultados

Not details

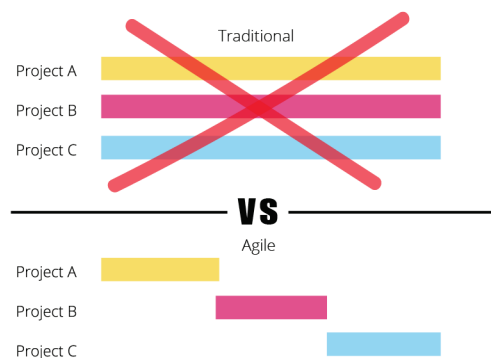


Liderar en el dominio complejo requiere de una nueva forma de liderazgo. Resultados claros, acordados y compartidos movilizan el poder cerebral del equipo. OKR's, resultados y misiones son ejemplos comunes de como gestionar una organización agil.

E

"Trabajo en Proceso"

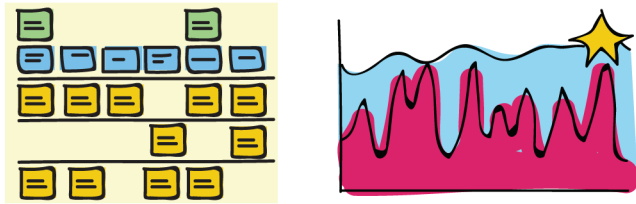
Limitar el Trabajo en Proceso
Reducir el numero de Iniciativas en Curso



No correr al 100% de su capacidad. Reduzca el numero de iniciativas concurrentes para entregar antes, ambos cambios en iniciativas y en desarrollo de productos. Cree holgura en la organizacion para un flujo mas rapido y resultados mas rapidos.

F

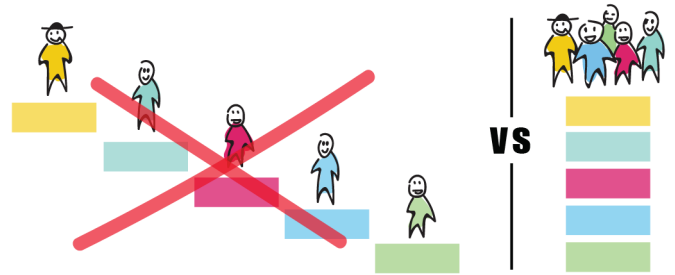
Visualización



La visualización del trabajo en curso, la variación y el progreso hacia un objetivo facilita la cooperación, así como la capacidad de tomar decisiones tácticas y estratégicas basadas en

G

Equipos Cross-funcionales



Crear equipos para facilitar la cooperación y la comunicación. Un equipo comparte el mismo objetivo y enfoque, y tiene todas las competencias necesarias para entregar valor, de modo que se puedan evitar los traspasos y los tiempos de espera.

H

Mentalidad para Experimentar



Intente continuamente cosas nuevas para impulsar el aprendizaje basado en hechos y la toma de decisiones. Un cambio a la vez en la dirección del objetivo, tanto en la mejora como en el desarrollo del producto.

I

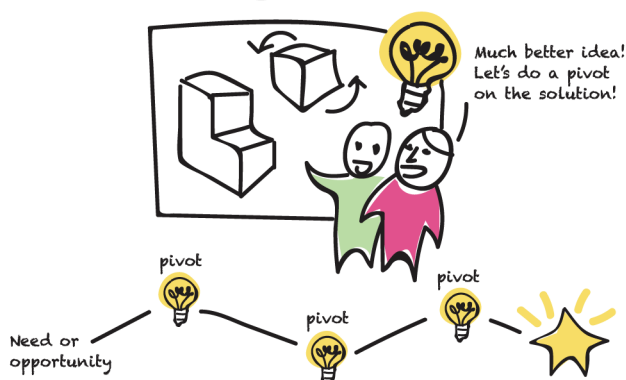
"Entorno Falla-Seguro"



Un experimento exitoso es aquel que crea aprendizaje, no uno que demuestre que algo funciona como se anticipó.

J

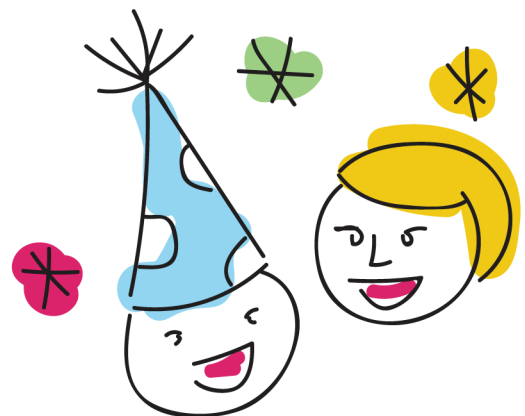
No Planes de Largo Plazo



Claros planteamientos de problemas y objetivos en lugar de planes detallados a largo plazo permiten tomar decisiones tácticas rápidas cuando cambian las condiciones.

K

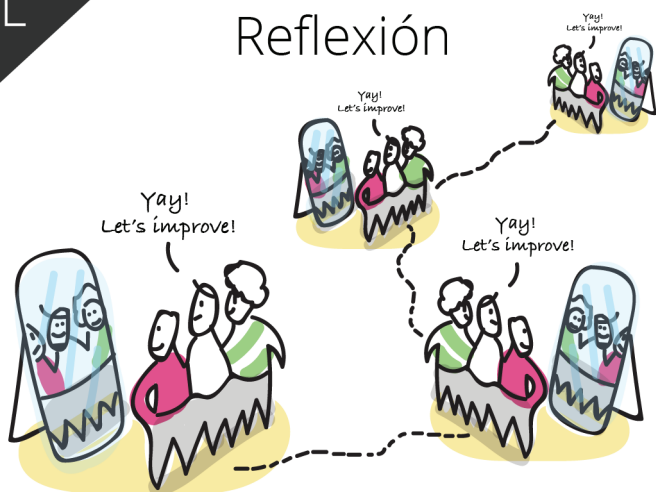
Celebrar Juntos



Medimos nuestro propio progreso y celebramos el éxito juntos.

L

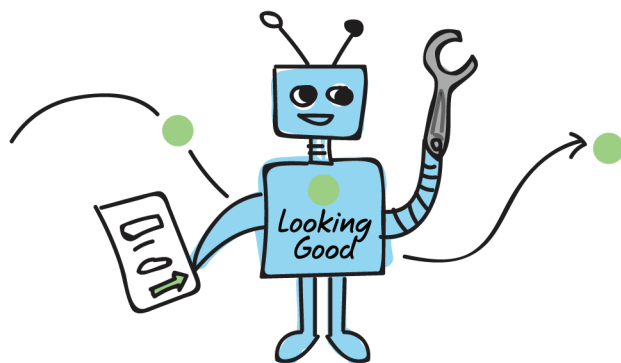
Reflexión



Reflexionar y aprender juntos de forma regular y estructurada. Tomar medidas para mejorar los comportamientos y eliminar los impedimentos ayuda a nuestra organización a evolucionar continuamente.

M

Automatización & Estandarización



La automatización y la estandarización crean un sistema escalable con un mayor grado de autoservicio para permitir entregas más rápidas. Requiere soporte de infraestructura y procesos simplificados.

N

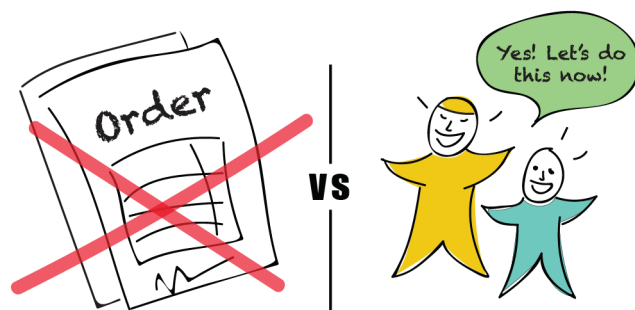
Cerca & Disponible



Espacios de equipo que permitan una interacción personal continua aumentan la innovación y la velocidad de entrega.

O

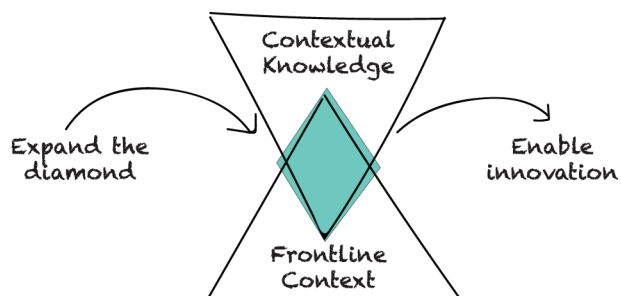
Burocracia Mínima



Simplifique la administración y acelere los procesos. Permita que los empleados que trabajan cerca del cliente tomen decisiones tácticas rápidas.

P

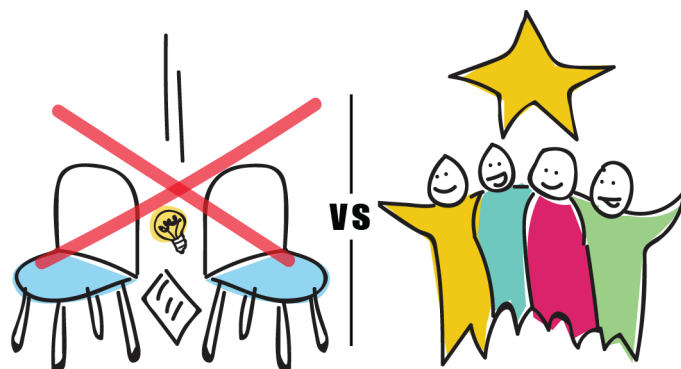
Ampliar el Diamante



Para permitir iniciativas estratégicas y decisiones tácticas que producen resultados, es necesario aumentar el área de contacto entre los líderes a nivel estratégico y los empleados que trabajan cerca de los productos y clientes.

Q

Roles Claros



Los roles claros con expectativas y mandatos explícitamente establecidos eliminan los puntos ciegos y las áreas de responsabilidad superpuestas.

R

Optimizar por Flujo



Optimizar el flujo de entregables significa crear algo de holgura en lugar de asegurarse de que todos estén ocupados todo el tiempo. Esto puede ser contrario a la intuición, pero conduce a entregas más rápidas y crea un ritmo más sostenible para los empleados.

S

Competencia, Calidad y Tiempo de Entrega

Optimized Organisation

$$E=mc^2$$



Un líder es responsable de optimizar su organización. ¿La tasa horaria más baja REALMENTE dará el costo total más bajo? ¿Y qué hay de la creación de valor ...?

T

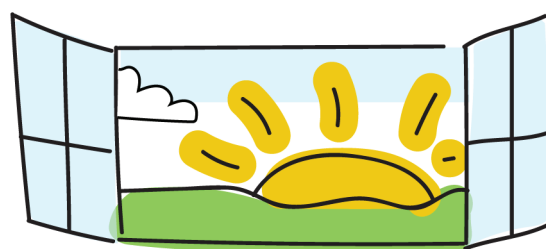
Sostenible Capacidad de Cambio



Cambiar la capacidad que perdura en el tiempo es esencial. El cambio a menudo lleva más tiempo del previsto antes de que se puedan ver los resultados.

U

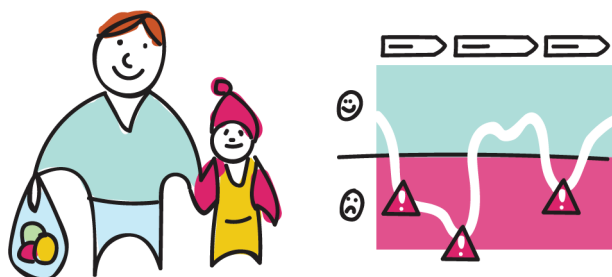
Liderazgo con Visión



Una visión clara puede generar participación cuando se alinea con la motivación intrínseca de los empleados. Evite la regresión a la administración de comando y control cuando las cosas no salen según lo planeado. En cambio, continúe con el liderazgo visionario y de coaching.

V

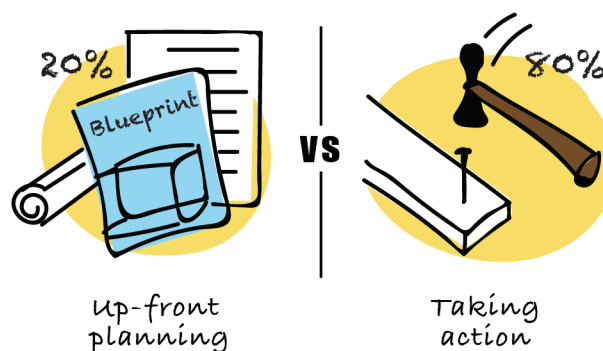
Foco en el Cliente



Un enfoque en entregar el mayor valor posible al cliente está arraigado en toda la organización. La "Voz del cliente" es primordial, la organización se construye a lo largo de flujos de valores y el viaje del cliente está integrado de principio a fin.

W

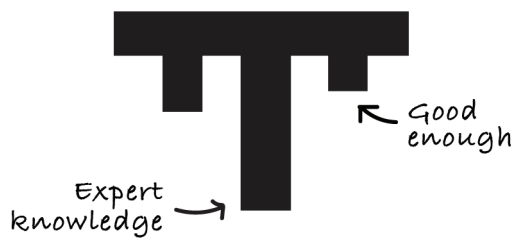
Priorizar la Acción



La forma en que priorizas tu tiempo es lo que realmente define tus prioridades.

X

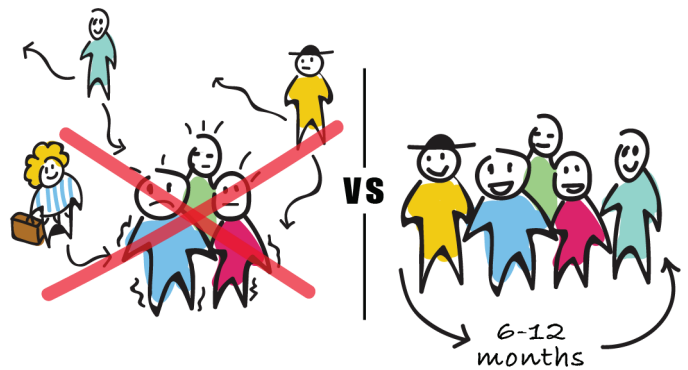
Gente T-shaped



En los equipos interfuncionales, las habilidades son más importantes que los roles. Los miembros del equipo que tienen un perfil de competencia en forma de T mejoran la colaboración de los equipos, el flujo de entrega y reducen la dependencia de individuos específicos.

Y

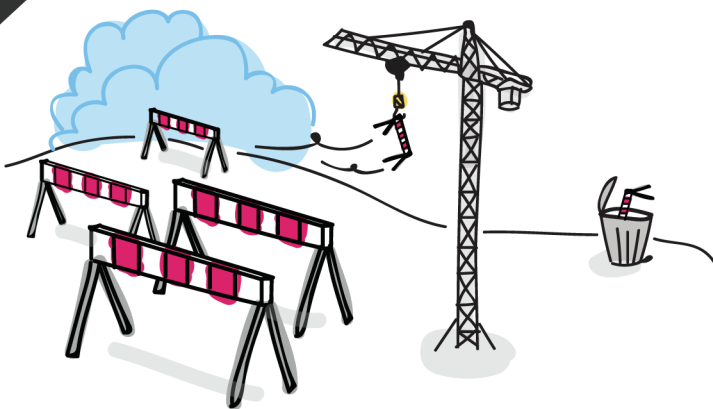
Equipos Estables



Mantener a los equipos estables a lo largo del tiempo es necesario para llegar a equipos de alto rendimiento donde se lleva a cabo una colaboración e innovación fluidas. Cualquier cambio en la configuración de un equipo hace que el equipo regrese a donde estaban como equipo recién formado.

Z

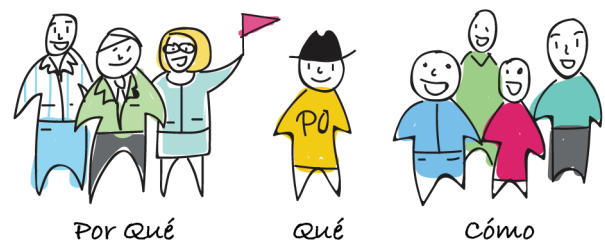
Eliminar Impedimentos



Flujo de impedimentos estructurados y visuales al nivel donde se manejarán con propiedad clara. La gestión de impedimentos se debe empujar hacia abajo tanto como sea posible. El flujo de eliminación de impedimentos es vital para el flujo de entregables de producto.

Å

Distribuya la Toma de Decisiones



Permita y estimule la toma de decisiones donde podría hacerse más rápido y con la información relevante más actual. Con un **POR QUÉ** claro, la organización obtendrá flexibilidad, velocidad y calidad cuando la toma de decisiones se distribuya al nivel adecuado en **QUÉ** y **CÓMO**.

Suggestion of how to use the pattern cards

You can probably use them in many different ways. Here is how we have used them with leadership teams most of the times.

Group people in smaller groups, 3-5 people. Give them a time box of 10-15 min to prioritize the 5 cards they find would bring the most value to focus on in the next period (3 – 6 months perhaps).

As always the discussions that are taking place are the most important thing, so try to walk around and listen in to what they are saying.

Ask them to add a sticky note to their prioritized cards with a short description to what problem they will adress with that specific pattern.

You can also ask them to pick the top 3 things they are already doing well in, if there is time.

When all groups are done you can ask them to share their prioritization, what problem they will solve with each pattern, shortly how they resonated and if it was difficult to agree and prioritize.

This could be a kick start to defining what problems you want to adress going Agile, or just to get people interested in learning more about what could be important to succeed when doing Agile transformations. It's usually a great conversation starter that sparks interest in learning more – and that could be all we need sometimes to get on the right path.

We´ve noticed that the discussions between people from different organizations around these cards could be interesting too. Different organizations have different needs and situations, and the discussions may broaden horizons.