

FaST - La Guida

Versione 3.0

Gennaio 2024



Costruire un mondo migliore
migliorando i luoghi di lavoro

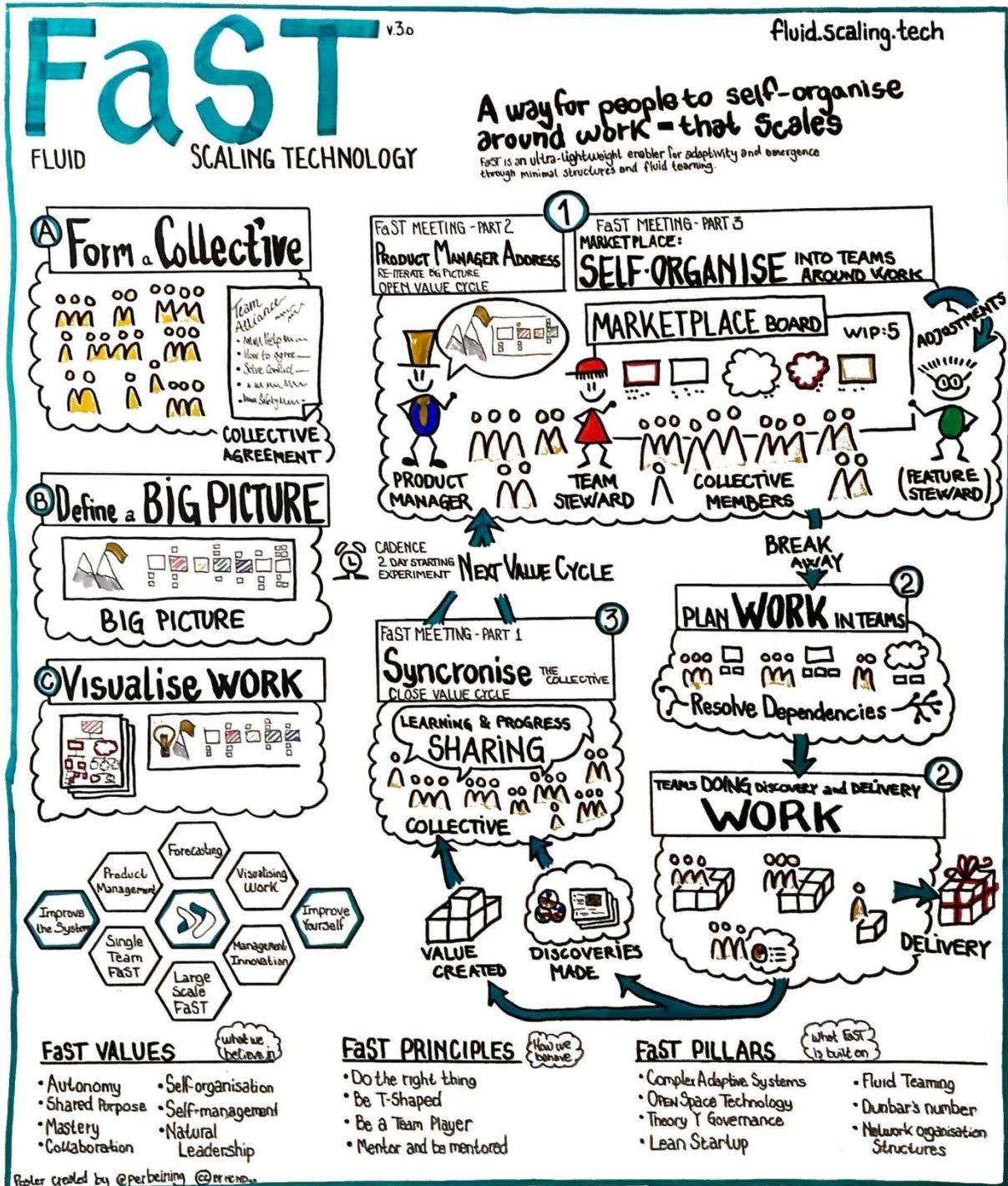
Contributori - Per Beining, Willem Larsen, Todd Hallowell
Diana Larsen, Quinn Gill, Quinton Ronald Quartel



FaST Guide - Version 3.0 © 2024 - Quinton Ronald Quartel

La licenza di questo documento è CC BY-NC-ND 4.0. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

FaST in una immagine, di Per Beining



Fluid Scaling Technology (FaST)

Un modo per consentire alle persone di auto-organizzarsi sul lavoro - un modo che scala.

FaST è un abilitatore ultra-leggero per l'adattabilità e l'emergenza che sfrutta strutture minimali e la composizione fluida dei team.

Il metodo FaST

Configurazione una tantum

A) Formare un Collettivo - Le persone necessarie per svolgere un lavoro si uniscono in un **Collettivo**. Il **Collettivo** è un gruppo di persone autonomo, con poteri sufficienti, auto-organizzato, auto-gestito, riunito attorno ad uno scopo comune, in grado di fare esplorazione del prodotto (product discovery) e di raggiungere obiettivi aziendali.

B) Definire una vista di insieme - Uno scopo ed una missione per il **Collettivo**.

C) Visualizzare il lavoro - Rappresentare visivamente il progresso e la comprensione corrente che il **Collettivo** ha delle attività che sta svolgendo.

Ciclo del Valore - Un ciclo continuo di lavoro

I tre passi seguenti costituiscono il **Ciclo del Valore**. Ripetere i passi continuamente.

1) Auto-organizzarsi - Facilitare un incontro in cui le persone possano auto-organizzarsi per le attività da svolgere.

2) Lavoro - I team pianificano e collaborano sulle attività per le quali si sono formati.

3) Sincronizzarsi - Con cadenza frequente, il **Collettivo** si incontra per condividere quanto appreso ed i progressi raggiunti, per acquisire una conoscenza condivisa dello stato del prodotto e delle condizioni attuali.

In FaST non ci sono prescrizioni circa la lunghezza del **Ciclo del Valore**; si segue il principio di trovare la lunghezza minore che sia sensata per il **Collettivo**. La lunghezza del **Ciclo del Valore** non richiede coerenza tra un ciclo e l'altro. Ad esempio, un **Collettivo** può avere un **Ciclo del Valore** di due giorni, seguito da uno di tre.

FaST è un sistema di tipo pull dove il lavoro è continuo e non limitato nel tempo.

FaST Roles

Membro – Chiunque sia nel **Collettivo** è un **Membro**.

Product Manager – Un **Membro** che comprende i meccanismi di strategia, esplorazione del prodotto e realizzazione di valore per i clienti e per il business.

Un **Collettivo** può lavorare su più prodotti ed avere più **Product Manager**.

Steward di Team - **Membro** volontario che assiste un team in un **Ciclo del Valore**.

Steward di Feature (opzionale) – **Membro** che si offre volontario per comprendere pienamente una feature, dalla ideazione alla fine, e ne può discuterne i progressi.

Strumenti FaST

Accordo del Collettivo – un documento vivo che descrive come il **Collettivo** collabora. Come minimo, dovrebbe descrivere come vengono prese le decisioni e risolti i conflitti.

Bacheca del Marketplace – un artefatto per visualizzare quali attività sono state selezionate per il **Ciclo del Valore** corrente e chi fa parte di ciascun team formato attorno a tali attività.

Visualizzazione del Lavoro – irradiator di informazioni riguardanti la comprensione attuale ed i progressi raggiunti.

Mappatura dei Prodotti e Albero delle Esplorazioni

sono irradiator di informazioni utilizzati nel primo esperimento di FaST.

Incontro FaST

L'Incontro FaST fornisce al **Collettivo** il ritmo per fermarsi ed elaborare quanto sinora appreso, adattarsi, sincronizzarsi, auto-organizzarsi e far emergere lavoro e struttura, per meglio adattarsi alle condizioni correnti ed alla comprensione attuale del sistema.

Parte 1: Sincronizzare il Collettivo

- Chiudere il Ciclo del Valore

Nella prima parte, a turno un rappresentante di ciascun team fornisce un sintetico aggiornamento, quanto basta per far sì che il **Collettivo** possa comprendere cosa il team ha fatto ed appreso durante **Ciclo del Valore**.

L'obiettivo di questa parte è che il **Collettivo** si sincronizzi sulla comprensione comune. Cosa è cambiato nell'ambiente, nel mercato e nello stato di sviluppo del prodotto dall'ultimo incontro ?

Si ripristina la **Bacheca del Marketplace** e il **Ciclo del Valore** si considera chiuso. Non segue nessuna interruzione: si apre immediatamente un nuovo **Ciclo del Valore**.

Parte 2: Intervento del Product Manager

- Aprire il Ciclo del Valore

Il **Product Manager** apre un nuovo **Ciclo del Valore** con un messaggio ispirazionale. Idealmente può ripetere la **Visione di Insieme**. Il **Product Manager** potrebbe evidenziare cambiamenti nel prodotto dall'ultimo **Incontro FaST**, ad esempio nuovi aspetti o variazioni di priorità.

Parte 3: Auto-organizzarsi in team attorno al lavoro

- Marketplace

Utilizzando un processo ispirato a Open Space Technology, il **Collettivo** crea un **Marketplace** per le attività del nuovo **Ciclo del Valore**. Gli **Stewards di Team**, volontari, si alzano per una breve presentazione, uno alla volta, annunciando la loro intenzione di supportare un'attività, inserendo quindi un segnaposto sulla **Bacheca del Marketplace**, accanto all'attività stessa. Al termine delle presentazioni degli **Stewards di Team**, il **Collettivo** ha il **Marketplace** delle attività. I **Membri** decidono individualmente come contribuire al meglio ed inseriscono il loro nome a fianco di una attività sulla **Bacheca del Marketplace**, auto-assegnandosi così ad un team.

Il **Collettivo** valuta le attività proposte e la composizione dei team, operando eventuali aggiustamenti in funzione di criteri quali dipendenze o disponibilità di specifiche competenze. Una valutazione finale completa poi l'**Incontro FaST** ed i **Membri** si sganciano per andare a lavorare con il team che hanno selezionato.

Come i Team FaST teams lavorano e risolvono le Dipendenze

I team FaST possono lavorare come preferiscono, purché in linea con l'**Accordo del Collettivo**. Ogni team si accorda su come collaborerà.

Un team può accordarsi su cose come:

- Lavorare in modo sincrono od asincrono ?
- Orario principale ?
- Collocati nello stesso luogo o distribuiti ?
- Se collocati, ci si vede in ufficio, a casa di qualcuno oppure in un bar ?
- Si lavora come solisti o come ensemble ?

Suddividere e pianificare il lavoro

Molto spesso il lavoro viene predisposto, all'interno del **Ciclo di Valore**, seguendo i principi "quanto basta" (just enough) e "al momento opportuno" (just in time). Le attività vengono ricorsivamente scomposte fino a che non risultano elementi azionabili.

I Team si uniscono per suddividere e pianificare il lavoro, quando attività grandi e che coinvolgono più team richiedono una comprensione condivisa.

Gli **Alberi delle Esplorazioni** sono un utile strumento visual per scomporre, tracciare i progressi e creare un contesto condiviso per le attività, consentendo al tempo stesso una rapida comprensione.

*"E' nel fare il lavoro
che scopriamo che lavoro dobbiamo fare."
Woody Zuill*

Risoluzione delle Dipendenze

L'auto-organizzazione e gli adeguamenti nell'**Incontro FaST** risolvono gran parte delle dipendenze più evidenti. Tuttavia, la comprensione del lavoro cambia una volta iniziato, per cui altre dipendenze possono emergere. I team interdipendenti si auto-gestiscono con comunicazione, intelligenza collettiva e buon senso per risolvere le dipendenze.

Esempio – Durante la pianificazione, il team A scopre che avranno un conflitto con il lavoro del team B. Il team A convoca un incontro improvvisato con il team B per discutere ed eventualmente intavolare una discussione sulla architettura.

Troveranno quindi, in modo creativo, una via per proseguire.

Alcune soluzioni potrebbero essere:

- Un team abbandona l'attività in conflitto per prenderne un'altra.
- I team si fondono temporaneamente.
- La discussione sulla architettura ha rilevato che le attività in realtà non collidono, e i team proseguono in modo indipendente.
- I team effettuano indagini parallele fino a che non emerge una soluzione migliore.
- Ecc. Ci sono infinite soluzioni possibili oltre a questi esempi.

I team resilienti hanno carta bianca per trovare soluzioni creative per mantenere lo slancio.

Legge della Mobilità

La legge della mobilità è mutuata da Open Space Technology e consente ai **Membri** di cambiare team in qualunque momento, se ha senso.

"I membri di team resilienti basati sull'apprendimento continuo formano un team collaborativo ed auto-organizzato. Essi hanno l'autonomia nel determinare come affrontare il lavoro.

I motivatori essenziali — scopo, co-intelligenza ed autonomia — gettano le basi per consentire prestazioni. Scopo e co-intelligenza senza autonomia equivalgono a dipendenze e colli di bottiglia."

Diana Larsen e Tricia Broderick

FaST: Valori, Principi, Pilastrri

Values

- Autonomia
- Scopo comune
- Padronanza
- Collaborazione
- Auto-organizzazione
- Auto-gestione
- Leadership naturale

Principi

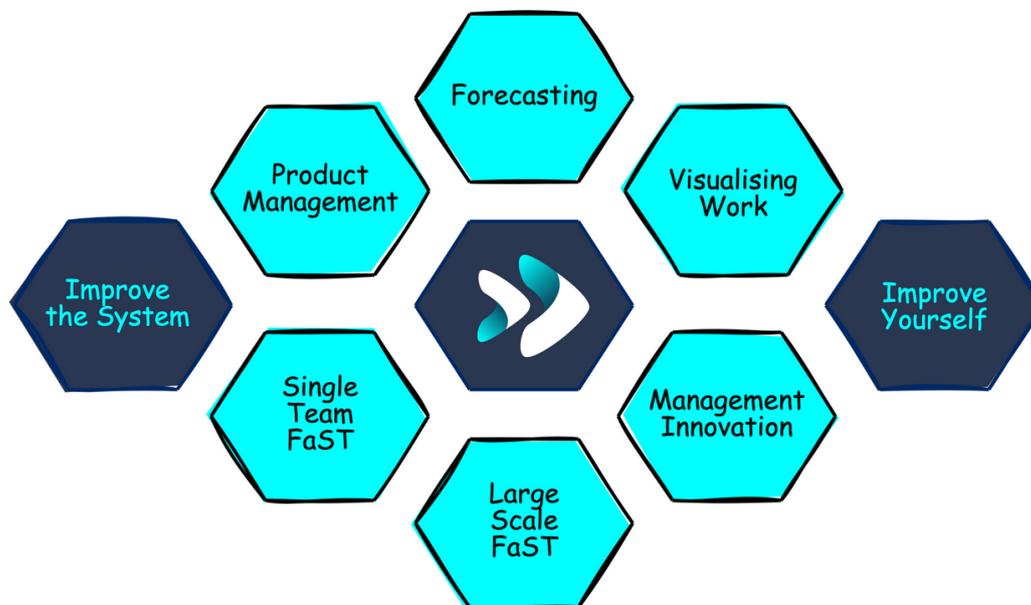
- Fare la cosa giusta
- Essere T-shaped
- Fare gioco di squadra
- Dare e ricevere mentoring

Pilastrri

- Sistemi Adattivi Complessi
- Open Space Technology
- Teoria Y
- Lean Startup
- Composizione fluida dei team
- Numero di Dunbar
- Strutture Organizzativa Reticolare

Metodo FaST e Modello Operativo FaST

Questo document describe il **Metodo FaST**, che solo uno dei componenti del **Modello Operativo FaST**. Il **Metodo FaST** è rappresentato come l'esagono al centro con il logo FaST nella seguente figura.



Gli esagoni circostanti comprendono aspetti strutturali e concetti di supporto descritti più in [guide supplementari separate](#).

For singoli Team FaST, questa è la guida principale e dovrebbe essere letta per prima.