



Agile does it

Whitepaper



Behendig bewegen in een voortdurend veranderende, vraaggestuurde markt.

Morgen is vandaag verleden tijd. Continu zien we ons geconfronteerd met voortschrijdende inzichten. Nieuwe technologische ontwikkelingen. Snel veranderend consumentengedrag. Organisaties vechten hun weg naar de toekomst in de battle of talents en de survival of the fittest. Wil je top of mind en van betekenis blijven in je vakgebied? Dan kun je niet om agile werken heen.

Maar wat is dat nu precies en hoe voeg je in op deze nieuwe weg naar de toekomst?

Door Harmen Visser & Marco van der Voorn

Waterfall versus agile

TRES *does it agile*. Om onze drive voor deze manier van werken goed te kunnen duiden, beginnen we met een vergelijking van de traditionele ‘watervalmethode’ met de nieuwe, ‘agile’ manier van werken.

Wat kenmerkt de watervalmethode?

Voorspelbaarheid en controle. Dat zijn de twee belangrijke pijlers onder de conventionele werkwijze binnen organisaties, die nog vaak wordt toegepast: de zogenoemde watervalmethodiek.

Net als bij een waterval stroomt een project langs allerlei fases (van opdracht tot oplevering bijvoorbeeld), die volgorde (lineair) worden uitgevoerd. Tegen een waterval in omhoog zwemmen kan niet. Zo is het in dit model ook amper mogelijk om terug te gaan naar de vorige fase – dan ligt de uitvoering immers stil en komen planning en budget in het gedrang. De focus ligt niet op het voortdurend toevoegen van waarde, maar op het managen van het proces.

In het watervalmodel wordt alles van tevoren ‘uitgekauwd’, waarna de verschillende afdelingen los van elkaar en met gedetailleerde planningen en strakke begrotingen zonder tussentijds contact met de opdrachtgever onder water duiken en exact realiseren wat in het ontwerp is bedacht. Aan het eind van het project komen ze weer boven om het resultaat op te leveren.

Nadelen van het watervalmodel

Ruimte voor voortschrijdend inzicht en veranderende wensen van de opdrachtgever is er niet. De opdrachtgever geeft in de opdrachtfase aan wat hij wil en is tot de eerste oplevering vaak buiten beeld. En juist daar wringt de schoen in dit model: het

verloop van een project laat zich niet vooraf vastleggen. Door dat wel te proberen, lopen verwachtingen aan alle kanten mis. Meer werk, meer kosten en meer tijd zijn daarvan vaak het gevolg.

Agile werken – wat is het precies?

De agile manier van werken kenmerkt zich door een interactieve werkwijze en het snel kunnen inspelen op een veranderende actualiteit.

De scrum-aanpak

Scrum is een van de projectmethodes binnen agile werken. De scrum-aanpak deelt het proces op in kleine stukjes (iteraties) waarin alle faseringen worden samengevoegd. Na iedere iteratie wordt een versie opgeleverd waar de opdrachtgever feedback op geeft. Multidisciplinaire teams werken zo in continu overleg met de opdrachtgever, waardoor gewijzigde wensen in de volgende iteratie direct kunnen worden meegenomen. Naast snelheidswinst levert dit vaak ook kostenbesparing op – er wordt immers minder tijd en geld aan de verkeerde dingen besteed. Die iteraties worden sprints genoemd, die elk meestal twee tot vier weken duren.

We zijn trots op de teams van zowel het CJIB als TRES, die in een korte tijd samen het nieuwe CJIB.nl hebben neergezet!”

Bert Reitsma – Programma manager CJIB

Voordelen van agile/scrum

- » De aanpak houdt rekening met voortschrijdend inzicht. Door na elke sprint een tussenresultaat op te leveren waarop de opdrachtgever feedback kan geven, wordt het ontstaan van misverstanden en discussies achteraf voorkomen.
- » Door co-creatie is de betrokkenheid van de opdrachtgever groot. De opdrachtgever is onderdeel van het team en in elke sprint fysiek aanwezig voor overleg.
- » Het werken met multidisciplinaire teams zorgt ervoor dat alle disciplines in de sprints direct op elkaar kunnen inspelen, dat iedereen van elkaar weet wat hij of zij doet en er snel kan worden geschakeld.
- » De return on investment is beter en de risico's zijn kleiner dan bij de watervalmethode. Doordat zaken naar aanleiding van de tussentijdse feedback van de opdrachtgever direct kunnen worden aangepast, kan ook de mate van de investering tijdens het project worden aangepast.
- » Het commitment van het team aan de deadline is vele malen hoger dan bij de watervalmethode. Alle teamleden conformeren zich aan de planning en stellen zich als team en als individu continu doelen, waardoor van bovenaf weinig extra motivatie nodig is (getting things done-mentaliteit).
- » De teamleden ervaren een zekere mate van vrijheid van werken: wat doe ik vandaag binnen het team om de meeste toegevoegde waarde te bieden?

*“Focus je op het resultaat en de verandering duurt even.
Focus je op de verandering en het resultaat is blijvend.”*

Zo doen wij het bij TRES

In de basis verschilt de TRES-werkwijze niet heel erg van de traditionele scrum, behalve dat we in één sprint meerdere tussentijdse resultaten opleveren. Opdrachtgevers concluderen dat we daarin verder zijn dan andere organisaties en tonen zich enthousiast over onze manier van werken.

Bij het werken aan meerdere projecten kan het in de praktijk zo zijn dat binnen het multidisciplinaire team netto één persoon met één project bezig is. Het multidisciplinaire aspect ontbreekt dan dus feitelijk. Door echter elke dag nauw binnen het team samen te werken en de interactie te behouden, kunnen andere disciplines verderop in het proces eenvoudig worden aangehaakt.

Hoe schakel je over op agile?

Agile werken vraagt niet alleen een andere mindset en een andere manier van werken, maar ook tijd. Het is een echte cultuuromslag en overschakelen doe je niet van de ene op de andere dag. De verandering moet komen vanuit het team zelf. Niet het proces, maar de mensen, hun samenwerking en interacties zijn bepalend voor het succes.

Stap 1

Laat je samen met je team inspireren (kom eens langs bij TRES!) en leer de basis van scrum/agile.

Stap 2

Maak geen groot plan, maar start klein: organiseer een kick-off en bedenk samen

met het team hoe het agile-proces eruit moet komen te zien. Bepaal bijvoorbeeld de sprintduur/het ritme van de sprints. Wie er verantwoordelijk is voor het proces binnen het team (de agile-coach/ scrummaster). Bespreek zaken als stand-upmeetings (staande teamoverleggen aan het begin van elke week), het werken met een scrum-/kanbanbord (waarop met memoblaadjes aangegeven wordt welke acties moeten worden uitgevoerd, welke worden uitgevoerd, en welke zijn uitgevoerd) en retro's (evaluatiemeetings aan het eind van iedere sprint). Ook voor grote organisaties is het devies: begin klein. Bijvoorbeeld met één team. Het enthousiasme en de resultaten van het team kunnen zorgen voor een sneeuwbal effect naar andere teams binnen de organisatie

Stap 3

Verbeter iedere sprint, altijd samen met het team.

Hoe?

- » Vanuit de feedback in de retro's;
- » Stuur teamleden op cursus;
- » Blijf voortdurend extra kennis inwinnen van buitenaf;
- » Maak gebruik van een agile-coach;
- » etc.

Daarom. Agile.

Tot tien jaar geleden werkte elke organisatie aanbodgedreven. Sinds de introductie van smartphones en andere technologische middelen is de hele wereld vraaggestuurd geworden. Bied je als organisatie niet wat de markt vraagt en kun je niet snel inspelen op veranderende wensen, dan ben je eenvoudigweg weg – je loopt achter op andere organisaties en als starre organisatie ben je niet meer interessant

voor toekomstige werknemers. Om als organisatie overeind te blijven, is wendbaar en flexibel zijn een must.

In de visie van TRES worden professionals niet aangenomen voor het uitvoeren van taken, maar om voortdurend op zoek te gaan naar het leveren van waardevol werk – welke taken zijn belangrijk en wat kan ik daarin betekenen?

Dat is de drive van de huidige generatie en de toekomstige arbeidsmarkt. Agile werken sluit daar perfect bij aan. Doe je dat als organisatie niet, dan verlies je de battle of talents. En daarmee de survival of the fittest.

Meer weten?

Neem contact met ons op!

Harmen Visser

Commercieel directeur

harmenvisser@tres.nl

06 54 24 19 90



TRES Maakt digitale ambitie waar.