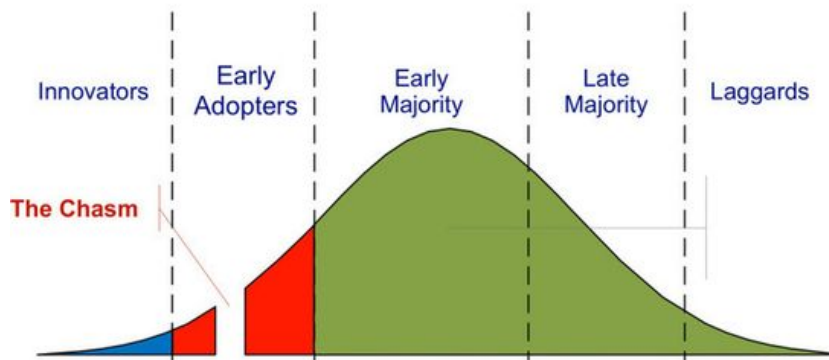


Hoe de Chasm bij agile implementatie snel en eenvoudig te overbruggen

"Sometimes reality is too complex. Stories give it form."

Jean Luc Godard

Het is altijd een uitdaging iedereen 'achter' het Agile perspectief te krijgen. In termen van de adaptie curve "hoe overwin je de Chasm (de kloof)?" Agile Sensing is een aanpak waarmee je de vroege én de late meerderheid eenvoudig meekrijgt in het omarmen van een agile manier van werken.



Om Agile werken te introduceren moet je de kloof overwinnen en de vroege meerderheid meekrijgen.

Hierbij zijn twee uitdagingen. De eerste is de kloof zelf overwinnen en de tweede, een meer verborgen risico, is zorgen dat de vroege meerderheid niet terugvalt in het oude gedrag. Dit gebeurt als zij de meerwaarde van agile werken niet snel genoeg merken in hun dagelijks werk. De achterliggende redenen zijn divers.

Typisch worden hier agile coaches voor ingezet. Maar deze aanpak heeft enkele nadelen: zij kosten extra geld; zodra de coach vertrekt vallen teams én management terug in oud gedrag. Daarnaast brengen de coaches veelal een eigen visie op agile mee. Een visie die niet altijd de beste (lokale) oplossing blijkt te zijn.

De uitdaging

Het verhaal van de vroege- en late meerderheid én die van de achterblijvers is belangrijk, zelfs cruciaal voor het doen laten slagen van de transitie. Hun emotie duidt betrokkenheid. En de informatie en argumenten van hen zijn belangrijk om de impact van agile werken op de iedere werkplek te doorgronden.

Mensen uit de 2 meerderheidsgroepen concentreren zich het op het zo goed mogelijk uitvoeren van de eigen werkzaamheden. Zij zien alle veranderingen door de agile transitie als een verstoring. Alleszins redelijke argumenten om niet al te positief tegenover of zelfs wantrouwend tegenover de agile transitie te staan.

In de praktijk worden zij door managers en consultants genegeerd. Zij vinden hen lastig of zelfs een gevaar voor het slagen van de transitie. Niets is minder waar! De crux is de argumenten en perspectieven van zowel de twee meerderheidsgroepen als de achterblijvers te activeren in de besluitvorming en experimenten van de transitie.

Agile Sensing

Agile Sensing betreft de persoonlijk ervaringen van **iedere** betrokkene in de evolutie van agile werken in de organisatie. Het actief betrekken is belangrijk. Het geeft fijnmazig inzicht in het denken over en ondergaan van eender welk aspect van agile werken.



De Agile Sensing aanpak bestaat uit 4 stappen. Het begint iedereen persoonlijke ervaringen en ideeën te laten delen.

In de vervolgstappen geven mensen uit de hele organisatie, betekenis aan het geheel. In deze stap ontstaat kwantitatief inzicht op basis van kwalitatieve data. De uitkomst zijn een aantal kleine acties die worden uitgezet om de agile manier van werken fijnmazig aan te scherpen, het beslissen en beïnvloeden.

Tijdens het evolueren en transformeren blijven medewerkers feedback geven, die vervolgens weer geanalyseerd wordt. Zo ontstaat een lerende organisatie die de kloof blijvend heeft overwonnen.

Kern

kracht van Agile Sensing is dat mensen uit iedere adaptie-groep zelf vormgevers zijn van de agile manier van werken. De aanpak 'zuigt de vroege en late meerderheid én de achterblijvers mee' in de verandering. Het waarom, de onderliggende uitdaging, en de te nemen stappen zijn door de aanpak evident. De organisatie overwint op deze manier de kloof. De agile transitie borgt zichzelf in de organisatie. Het 'gaat op' in de dagelijkse manier van werken. De scheiding tussen de adaptie-groepen zal grotendeels verdwijnen.

Dit is een honderd procent ander gevoel dan wanneer een externe expert komt vertellen wat anders moet, en hoe. Een mooie 'bijvangst' is dat deze aanpak ook de juistheid en de gerichtheid van de acties vergroot.

Resultaat

Inzicht in de impact van de agile transitie is essentieel voor succes. Het resultaat is een meer betrokken omgeving. Door de openheid van de feedback verbetert de eigen aanpak van de agile transitie.

Mensen beseffen dat zij door het delen van verhalen en het meedoen in de betekenisgeving, de agile transitie mede vormgeven. Hierdoor zullen medewerkers meer verhalen delen. Er ontstaat meer betrokkenheid en meedenken. Het is een zichzelf versterkende lus:

Beter luisteren => meer betrokken => meer delen => beter resultaat => nog beter luisteren => nog meer delen => enz. enz.

Met sensing-groeten,
Arno Korpershoek
06 50 828 718
arno@agile-sensing.nl