

Scrum zorgt voor meer werkplezier!

Brrrt, brrrt, mijn telefoon gaat af. Het is december 2017, koud buiten, een grillige dag. Ik ben bezig met het schrijven van een bedrijfsplan aan de keukentafel... Een berichtje via LinkedIn komt binnen. Brenda van den Berg (Manager R&D, Koppert Cress); "Toon, we hebben elkaar een tijdje geleden gesproken tijdens een bijeenkomst. Ik ben op zoek naar iemand die mijn team kan trainen in de SCRUM methodiek en dit succesvol kan implementeren..." Toeval bestaat niet...?

Brenda vertelde dat ze moeite had om de SCRUM methodiek te implementeren in het team. Ze had zelf wel een training gevolgd, maar ze kreeg het moeilijk voor elkaar om het team de goede kant uit te bewegen. Ik kreeg al snel door dat de theorie niet volledig geïmplementeerd was. Dagelijks bijeen komen had het team al snel laten varen i.v.m. drukte, de lijst met deliverables ontbrak, en er waren geen betrokken klanten. Mijn eerste vraag: "Hoe lever je op richting je klanten?" Het antwoord: dat doen we eigenlijk niet, alleen met het team. Brenda had meteen door waarom het de afgelopen tijd niet echt succesvol was geweest. Mijn volgende vraag: "Hoe motiverend is dat voor je medewerkers?" het logische antwoord kwam: "onduidelijk en best demotiverend inderdaad".

Eind februari 2018 zijn we samen aan de implementatie begonnen. We zijn gestart met het uitspreken van de verwachtingen op directie niveau. Naar mijn mening is instemming op dat niveau van belang om SCRUM succesvol te kunnen implementeren. Zij zijn immers de interne klant. Gelukkig is dit erg positief ontvangen, tijd voor stap twee. We startte we de training voor het team. Doel: de theorie achter de werkwijze SCRUM leren kennen. Een paar weken later hebben we de rollen in het team verdeeld. In maart werd de eerste sprint voorbereid, altijd een spannend moment.

In april zat het gehele team aan tafel om de sprintoplevering te doen. Voor het eerst zaten ze gezamenlijk met enkele interne klanten aan tafel, inclusief de directeur Rob Baan. Ik kreeg hier meteen een goed gevoel hierbij. De prioriteit werd ook buiten de afdeling gezien.

Gaandeweg het traject hebben we wat punten bijgestuurd. Ik merkte al snel dat het een positieve impact had op het team. Projecten werden duidelijker, doelstellingen werden geformuleerd, en de verwachtingen van teamleden waren duidelijker dan voorheen. Overleg met de klant werd ingezet om ook hun wensen te beluisteren. Resultaat: de efficiency ging omhoog. Dit was mijn beleving. Om zeker te weten of de teamleden het ook zo ervaren heb ik een enquête gestuurd. Centrale vragen: "Hoe vond je de werkwijze voorheen?" en "Hoe vind je de werkwijze nu?". Resultaat: de vorige werkwijze werd gewaardeerd met een vijf. De nieuwe methode is door het team gemiddeld gewaardeerd met een zeven. En dat al na tien weken!

Een zeven, prima, maar ruimte voor verbetering. Door de enquêtes te bespreken met de mensen en die verbeteringen weer toe te passen zitten we binnen no time richting de acht.

Op 27 juni kwam ik langs voor een afsluitend gesprek. Ik voelde me tevreden, dit is precies waarom ik Toon Consultancy ben gestart. Ik wil mensen meer werkplezier geven. Dat is bij deze klant gelukt. Ik ben trots en dankbaar. Trots op dit R&D team en dankbaar richting Brenda van de Berg. Want ook ik, heb door deze klus, het plezier in mijn werk weer teruggevonden!