

Hoe de routine van Scrum de leercultuur versterkt

Verbinding en routine

Auteur: **Jo Gelok**

In steeds meer organisaties en sectoren wordt de Scrum methodiek geïntroduceerd als dé manier om innovatie en productiviteit te bevorderen. Scrum brengt een strak ritme van routines en rituelen, gericht op het optimaliseren van werkprocessen en het behalen van resultaten. Deze aanpak heeft zijn waarde in het leveren van flexibiliteit en snelheid van innovaties al ruim bewezen, maar gaat bij de introductie ervan ook vaak gepaard met weerstand. Dit omdat het in eerste instantie nogal rigide en tijdrovend lijkt.



Maar juist bij teams die de methodiek goed onder de knie hebben en de essentie ervan doorleven, biedt Scrum een basis voor meer menselijke connectie en continu leren en ontwikkelen. De routines bieden voorspelbaarheid en houvast om aandacht te blijven hebben voor dat wat echt belangrijk is en bieden daarmee ruimte voor creativiteit, innovatie, empathie en leren van en met elkaar.

In dit artikel neem ik je mee in hoe Scrum verder kan gaan dan alleen het managen van projecten. Hoe de kracht van routines binnen Scrum niet alleen efficiëntie bevordert, maar ook een solide basis is voor continu leren en samenwerken. We kijken naar hoe deze aanpak de menselijke connectie versterkt en hoe teams door vaste ritmes en formats samen kunnen groeien.

Je zou Scrum kunnen zien als het operationaliseren van menselijkheid.

Antwoord op hectiek

Agile werken en de Scrum methodiek zijn de afgelopen jaren breed omarmd. Wanneer we het hebben over Agile werken en Scrum, poppen woorden als 'effectiviteit', 'snelheid' en 'flexibiliteit' al gauw op. Maar wat minder vaak wordt benoemd, is de manier waarop de routines in Scrum bijdragen aan het versterken van de menselijke kant van teams.

Te vaak zie je de menselijke connectie missen in het werk. En als je dan even stilstaat met elkaar, hoor je vaak dat mensen het gevoel hebben dat iedereen

op z'n eigen eilandje werkt en geleid wordt door de waan van de dag.

In Scrum word je door middel van een ritme met vaste check-inmomenten bijna gedwongen om stil te staan met elkaar. Stilstaan, communiceren en reflecteren staan aan de basis van de Scrum methodologie. Denk hierbij aan: afstemmen van werk en hoe je het werk uitvoert, oog hebben voor elkaar en hoe je collega's in de wedstrijd zitten, reflecteren op de manier van samenwerken en hier samen van leren, en niet onbelangrijk: het vieren van successen en het ophalen van waardering. Daarnaast kan het enorm helpen in het verlagen van de perceptie van werkdruk.

Waar routine vaak wordt geassocieerd met monotonie en sleur, zijn de vaste ceremonies binnen Scrum juist bedacht om door structuur en focus aan te brengen, verbinding tussen mensen te bevorderen en de menselijkheid binnen teams te versterken. Je zou het dus kunnen zien als 'het operationaliseren van menselijkheid'.

Basis voor verbinding

In mijn werk kom ik veel teams tegen die overlopen van het werk. Door de hectiek van alledag lukt het ze maar niet om verbeterinitiatieven op te pakken. Aandacht voor elkaar en voor de samenwerking is er vaak ook te weinig. En als er dan een heidag is, of er wordt teamcoaching ingefietst, dan is steevast het geluid: "Dit zouden we veel vaker moeten doen."

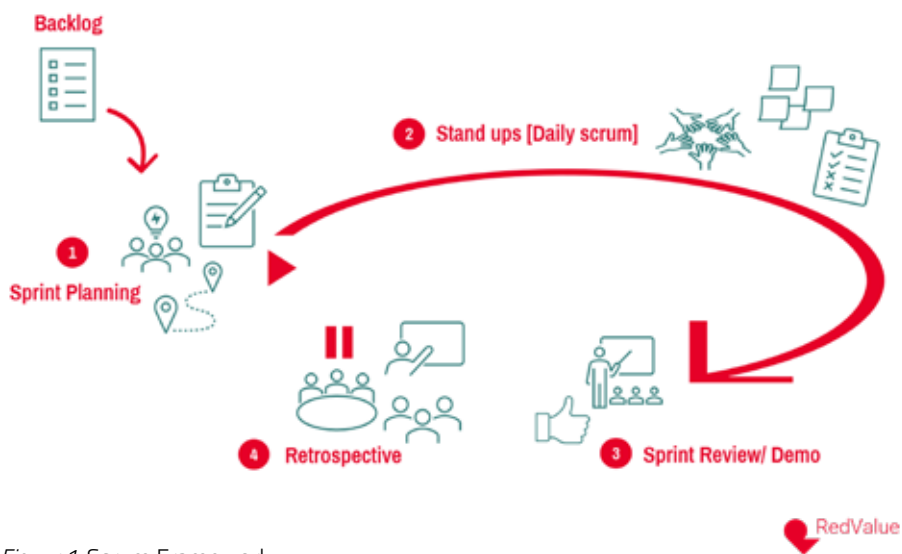
Daarbij zie ik steeds vergelijkbare thema's: het ontbreekt aan focus, communicatie en positiviteit. Vaak is er gevoelsmatig geen tijd of aandacht voor een goed gesprek om elkaar echt te begrijpen. Ook lijken teams

in bepaalde patronen vast te zitten, Ze willen wel vooruit of veranderen, maar men voelt te weinig tijd om te reflecteren, te leren en te verbeteren. Initiatieven om te vernieuwen worden vooruitgeschoven. Dit omdat het groot is, en daar simpelweg te weinig tijd voor is. Successen worden vaak ook niet gevierd, en de waardering vanuit het management wordt te weinig gevoeld. Dit zorgt voor werkdruk en is niet bevorderlijk voor het werkplezier.

Hier is Scrum een uitgelezen oplossing voor. Scrum stimuleert samenwerking en zelfsturing. Het biedt een basis voor experimenteren en bijsturen. In Scrum word je gedwongen prioriteiten te stellen, en alleen aan datgene te werken dat de meeste waarde toevoegt; waarde voor de klant, voor de medewerkers en voor de organisatie. Door het opknippen van grotere projecten in kleine behapbare brokken – je levert immers iedere sprint waarde – wordt

er in een korte periode verschil gemaakt. Vervolgens evalueer en reflecteer je, en stuur je bij waar nodig.

Aan de basis van Scrum staan vijf kernwaarden: commitment, moed, focus, openheid en respect. Onderliggend aan deze waarden is de intentie om een veilige omgeving te creëren waarin autonomie, experimenteren en ontwikkelen centraal staan. Aandacht voor het individu en samenwerken is cruciaal, en dus altijd met het uitgangspunt om continu waarde te leveren, te reflecteren en te verbeteren. De *Scrum Events* faciliteren dit en bevorderen waar het in teams nogal vaak aan ontbreekt. Ieder van de vier vaste ceremonies heeft hierin een eigen rol. De valkuil is om een van de ceremonies over te slaan omdat het nogal wat tijd vergt. Maar om de kracht van Scrum te ervaren, is iedere ceremonie cruciaal en moet men het ritme juist vasthouden.



Figuur 1. Scrum Framework

Sprintplanning

De Sprintplanning is de eerste ceremonie. Daar start iedere Sprint mee.

In de Sprintplanning kies je een gezamenlijk doel voor de aankomende Sprint. Je bespreekt de beschikbaarheid van de teamleden in die aankomende weken, en welk werk eenieder denkt te kunnen oppakken. Daarmee ga je een gezamenlijk commitment aan. Vooruitkijken creëert overzicht en de afspraken zorgen voor focus. Door dit samen te doen voelen mensen zich gesterkt om zich aan het plan

te houden en minder op te gaan in de waan van de dag.

In de Sprintplanning wordt werk opgeknipt, gekaderd en verdeeld. Prioriteiten zijn helder en de afstemming zorgt voor een teamgevoel. Dit biedt houvast om met focus gezamenlijk naar een afgesproken doel te werken.

Daily Scrum

De Daily Scrum is vaak niet meer dan een snelle dagelijkse stand-up, maar het brengt zoveel meer dan dat. Het is een dagelijkse

Agile voor snelheid en flexibiliteit

Agile is een filosofie gericht op flexibiliteit, klantgerichtheid en samenwerken. De Agile filosofie is ontstaan in 2001 in de Verenigde Staten vanuit de software industrie. Het hoofddoel was om een manier van werken te ontwikkelen waarmee organisaties producten sneller naar de markt konden brengen. Dit was nodig aangezien de ontwikkelingen zich steeds sneller opvolgden en er een werkwijze nodig was om snel te kunnen schakelen en bij te sturen. Want de tot dan toe gangbare manieren van projectmanagement en samenwerken waren simpelweg niet geschikt om complexe oplossingen te vinden in een steeds sneller veranderende markt. Tegen de tijd dat het project klaar was, waren de behoeften veranderd en liep de organisatie alweer achter de feiten aan. Bovendien kon er tussentijds niet of nauwelijks bijgestuurd worden.

Met Agile werken is het dus de bedoeling om wendbaarheid en snelheid van ontwikkelingen te ondersteunen. Daarom klinkt het misschien gek dat de meest toegepaste werkvorm in Agile, Scrum, juist gepaard gaat met – redelijke strikte – routines. Staan wendbaarheid en routine dan niet loodrecht op elkaar?

Scrum

In Scrum werken teams samen in vaste cycli van meestal twee tot vier weken. Zo'n cyclus heet een 'sprint'. Daarnaast zijn er vastgestelde vergadermomenten in een vast ritme. Dit zijn de zogenaamde 'Scrum Events' of 'Scrum Ceremonies'. De hele manier van werken staat bol van de routines. Hoe scheppen deze vaste Scrum Events van het Scrum Framework een context voor het vormen van een ondersteunende en menselijke werkomgeving?

check-in om niet alleen het werk, maar ook elkaar niet uit het oog te verliezen. Deze kleine dagelijkse momenten zorgen voor verbinding en het wordt snel duidelijk als iemand vastloopt of niet zo lekker in z'n vel zit. Ook verlaagt het de drempel om hulp te vragen. De Daily Scrum voorkomt het 'eilandjesgevoel': samen aan een doel werken en delen wat je doet en bezighoudt, versterkt de connectie. De stand-up zorgt dat de focus op het doel behouden wordt. Het zorgt voor flow en dat werkt autonomie en creativiteit in de hand.

In de Daily Scrum bespreek je je voortgang, waar je tegenaan loopt en of je ergens hulp bij nodig hebt. Het team draagt gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de acties die gedaan moeten worden en kan elkaar op dagelijkse basis uitdagen. Ook wordt helder of een team overschat hoeveel werk er in een bepaalde tijd gedaan kan worden. Het zorgt dus ook voor een dagelijkse reflectie en leermoment.

Sprint Review

Een Sprint Review is bedoeld om aan het einde van een Sprint aan de *stakeholders* (belanghebbenden bij jouw werk) te laten zien wat het team heeft gerealiseerd in de afgelopen weken. Helaas ontbreekt het gevoel van waardering nogal eens bij individuen of in teams. Dan speelt het gevoel dat niemand ziet wat je nou eigenlijk doet. En wordt de aandacht alleen gevestigd op dat wat er niet goed gaat. De Sprint Review is dan ook een direct antwoord op de vraag: hoe zorg je dat mensen zich meer gewaardeerd voelen?

De Sprint Review is een moment van erkenning. Mensen tonen trots hun werk en krijgen daar direct waardering voor.

Successen worden gevierd en er wordt besproken welke verdere verbeteringen mogelijk zijn. Deze feedback helpt mensen te groeien.

Sprint Retrospective

Het laatste Scrum Event in een Sprint is de Sprint Retrospective. Deze ceremonie heeft als doel om te reflecteren; op jezelf, de samenwerking van het team, met anderen en de manier van werken. Alle Sprint Events leveren waarde op voor het versterken van teams door onder meer het verhogen van efficiëntie en voorspelbaarheid, continu leren en ontwikkelen, en door het vermensenlijken van de samenwerking.

Het structureel en regelmatig stilstaan bij wat er goed gaat en wat beter kan, is leerzaam en biedt handvatten voor verbetering. Vanuit de Retrospective kunnen verbeterpunten komen, die vervolgens weer in een Sprint opgepakt kunnen worden. De kunst is dus om niet alleen te constateren, maar ook daadwerkelijk te leren en verbeteringen concreet te maken.

In de Retrospective wordt niet alleen gekeken naar wat goed ging en wat beter kan, maar ook naar hoe iedereen in z'n vel zit. Kortom: je maakt een routine van het oog hebben voor elkaar en aandacht geven aan hoe het leuker, makkelijker en beter kan.

Deze structurele momenten van eerlijkheid en kwetsbaarheid brengen een team dichter bij elkaar. Door dit iedere sprint op een goede manier te doen, groeit de vertrouwensband en worden lastige thema's steeds beter bespreekbaar. En als mensen zich veilig voelen biedt dit weer een goede bodem voor creativiteit en innovatie.

Juist die routine en voorspelbaarheid bieden een veilige basis voor leren en ontwikkelen.

Routine loont

Alhoewel routines soms saai en rigide lijken, zijn het juist die Scrum Ceremonies die helpen om niet alleen effectiever te zijn, maar ook om menselijk te blijven in de dagelijkse hectiek en bij hoge werkdruk. De Scrum Routine geeft houvast om in de menselijke basisbehoeften te blijven voorzien. Starten met deze routine is de grootste hobbel. Het vereist discipline om dit ritme en de werkwijze te implementeren. Allereerst voelt het vaak als extra werk en werkt het nog niet vóór je. Het vraagt om doorzettingsvermogen en vertrouwen om door deze fase heen te

komen. Goede begeleiding is daarbij zeker aan te raden, want niets is dodelijker voor het werkplezier dan een routinematige lijdensweg.

Als je met elkaar de juiste modus weet te vinden, dan is de beloning groot. Bij teams waarmee ik heb gewerkt zag je het werkplezier toenemen, evenals de productiviteit en de kwaliteit van het werk. De leercurve van die teams stijgt en er ontstaat flow.

Scrum stimuleert een cultuur van continue feedback door middel van de Ceremonies. Dit creëert een leerproces waarin teams constant reflecteren op hun prestaties en processen, wat leidt tot verbeterde vaardigheden en werkwijzen. Juist die routine en voorspelbaarheid, waarbij de mens centraal staat in het werk, bieden een veilige basis voor leren en ontwikkelen, voor verandering en het neerzetten van mooie resultaten. ♦



Jo Gelok is zelfstandig organisatieadviseur, (Agile) teamcoach en trainer. Met een solide achtergrond in project- en verandermanagement helpt zij organisaties bij het oplossen van complexe vraagstukken rondom samenwerking, organisatieverandering en digitalisering.

Met haar bedrijf RedValue begeleidt en coacht zij organisaties om met meer bezieling, focus en verbinding betere resultaten te behalen en tevens het werk lichter en leuker te maken.

www.redvalue.nl

My Supervisor

hét platform voor
vraag en aanbod
van supervisie



Vind de supervisor die bij jou past!

Bij MySupervisor vind je gecertificeerde supervisors in verschillende vakgebieden en met verschillende vormen van supervisie. Of je nu op zoek bent naar een supervisor vanwege je opleiding of omdat je je verder wilt ontwikkelen in je vak. Er is altijd een supervisor die bij je past.

We streven naar een hoge kwaliteit in het supervisie aanbod. Daarom vind je op MySupervisor alleen gecertificeerde supervisors die aangesloten zijn bij een beroepsorganisatie. Lees wat andere mensen zeggen over de supervisors en selecteer op onderwerpen die voor jou belangrijk zijn.

Je kunt kiezen voor individuele of groepssupervisie, online of fysiek. Vervolgens kun je zelf rechtstreeks contact opnemen met de supervisor om te kijken wat die voor jou kan betekenen. Start vandaag nog met verdiepen van je reflectie en groeien in je vak.

Vind jouw supervisor
op MySupervisor

op basis van jouw voorkeuren



ga naar

mysupervisor.eu