

Een cultuur ben je samen, niet alleen!

Bij JDriven zit de passie voor open source en techniek in het DNA. Al een decennium lang stimuleren wij een TechCultuur waarin innovatie en kennisdeling centraal staan. We zijn betrokken in de open source communities en houden nieuwe ontwikkelingen nauwlettend in de gaten.

Een cultuur kan niet worden opgelegd, een cultuur groeit met de mensen. Bij een cultuur hoort een community waar de mensen zich met trots verbonden mee voelen. Een cultuur met principes en waarden die door iedereen worden omarmd. Neem als voorbeeld de [principes](#) van de open source community, die een open, vrije cultuur beschrijft waarbij creativiteit en samenwerking worden gestimuleerd.

Zo'n cultuur heeft ruimte nodig om te kunnen groeien. Teams hebben vrijheid nodig om zich te ontwikkelen, te kunnen doen wat zij nodig achten voor de producten waar zij verantwoordelijk voor zijn en de middelen in te zetten die zij nodig achten om de klus te klaren.

Controle is geen garantie tot succes

De behoefte om het relatief jonge vakgebied te controleren is groot. Dit naar aanleiding van een budget verslindende historie welke niet altijd tot een succes heeft geleid.

Nieuwe methodieken zijn door de jaren heen ontwikkeld. Een trend die daarin terugkomt - het opdelen van een probleem in kleinere stukken met kleinere deliverables - is duidelijk iets dat positief bijdraagt aan het avontuur, het overzicht en het vertrouwen op succes bij stakeholders.



Dit is echter niet genoeg. Het liefst willen we allemaal een bruisende werkomgeving die anderen aantrekt en ruimte biedt voor nieuwe ideeën en successen oplevert die tot de verbazing spreken. Zodanig dat er een dynamiek en gedrevenheid heerst op de werkvloer waar iedereen trots op kan zijn en waardoor iedereen net even wat harder loopt.



De tijd is aangebroken om teams weer eigenaar te maken van hun eigen shop. Wie weet beter dan de teams zelf, wat technisch nodig is om de toekomst van hun producten veilig te stellen?

De techniek kan deze visie al ondersteunen met self servicing in een cloud, ont koppeling tussen producten middels een microservice-architectuur en fast time to market met CI/CD om snel een aanpassing te kunnen doen in de IT-dienstverlening.

Technisch & commercieel verantwoordelijk

Om met dit eigenaarschap niet in de valkuilen uit het verleden te stappen, betekent dit ook dat de teams begrijpen dat hun verantwoordelijkheid gepaard gaat met een stuk commercie.

Zij zullen zich moeten verdiepen in hun markt (de business waar ze het voor doen) en zelf een visie ontwikkelen en afstemmen met hun product owner (PO). Zelf werken aan de reputatie van hun shop naar een PO en zijn stakeholders.

Om hun kennis, kunde en hun IT omgeving op peil te houden, zullen teams zelf moeten kunnen beoordelen welke technologieën het overwegen waard zijn voor hun producten, bijvoorbeeld in de vorm van een techradar.

Daarnaast kunnen ze hun gave ideeën en oplossingen delen in de tech community en zo anderen motiveren en tegelijkertijd hun gedachtengoed toetsen. Of nog mooier, delen met de open source community, haar guru's en tegelijkertijd ook hun organisatie promoten.



Dit commerciële aspect, evenals de kennis en kunde om als team zelfstandig te opereren, komt niet vanzelf en heeft tijd en bewustzijn nodig om zich te ontplooiën.



Waar misschien het ene team met voldoende ervaren engineers al redelijk in contact staat met de organisatie. Geldt deze verbondenheid mogelijk nog niet voor minder ervaren engineers en beperkt dit hun mogelijkheden om hun creativiteit te doen gelden in een bijdrage aan de community en organisatie.

Organiseer af en toe een denktank met eindgebruikers om hun wereld, de uitdagingen en rariteiten die zij ervaren ook eens in een open conversatie naar het team te brengen.

Wat is er nodig om je community te laten bruisen?

Geef de teams (niet het individu) hun autonomie (en hun backlog) terug en laat product owners hen continu bewust maken van hun commerciële verantwoordelijkheden en productkwaliteit. Laat teams elkaar inspireren met demo's (webinars) over technieken en oplossingen, los van de commerciële demo's naar hun stakeholders.



Stimuleer innovatie door guru's uit de open source community uit te nodigen en te laten spreken over onderwerpen die passen bij de toekomst van het bedrijf. Stimuleer een open cultuur in een team met leuke events die hen uitdaagt tot samenwerken. Doe dit ook regelmatig met uitdagingen waarbij kennis en ervaring minder gelden zodat niet dezelfde specifieke mensen elke keer op de voorgrond hoeven te staan.

Neem angst en bijbehorende controledrift weg uit de organisatie. Heb respect voor de vakman/-vrouw, accepteer het risico en mitigeer tactisch. Leg de verantwoordelijkheid voor het product duidelijk bij het team en daag ze uit hun hand in het vuur te steken voor de kwaliteit van hun werk.

Werkwijzen zoals DevOps en Site Reliability Engineering (SRE) zijn niet alleen populair om de silo's tussen ontwikkeling en operationeel beheer te doen verdwijnen. Deze werkwijzen promoten tevens eigenaarschap: "You build it, You run it."

Hoe stimuleer je voortgang en resultaat?

Stimuleer een mindset waarbij teams zelf controle hebben over de invulling van hun dagelijks werk. Maak elk team bewust van de stip op de horizon.



Geef ze een doel, een uitdaging waar je graag ziet dat de organisatie met de producten van het team over enige tijd wil zijn. Geef het team de ruimte voor creativiteit, accepteer onzekerheden en verlang enkel duidelijke afspraken onderling in de vorm van een roadmap en ten aanzien van kortetermijn-doelen, te nemen stappen.

Gebruik technieken als timeboxen om het bewustzijn van tijd en voortgang te stimuleren. Transparantie tussen product owner en teams over de zorgen die gelden in de organisatie, kan een team bewust maken. Dit stelt ze in staat de zorgen te mitigeren/pareren en/of hun aanpak erop af te stemmen. Lean Startup in de vorm van een Minimal Viable of Learnable Product kan bijvoorbeeld een methodiek zijn om de zorg en haalbaarheid te toetsen.

Breng de dialoog in de Agile meetings tussen product owner en team terug naar het niveau: "Ik betaal voor jullie shop. Jullie kennen de wereld van de eindgebruikers en weten waar wij heen willen. Wat voor iets moois hebben jullie deze sprint voor onze stakeholders in petto?"



Geef periodiek mondeling terugkoppeling over de tevredenheid van de stakeholders ten aanzien van hun shop, zodat het team bewust is van zijn commerciële reputatie. Als een shop structureel niet naar tevredenheid presteert, reorganiseer deze tot dit wel het geval is.



Wees hierbij niet bang om prominenten (kortstondig) van shop te verhuizen. Dit zou de cultuur en zelfredzaamheid wel eens ten goede kunnen komen voor iedereen.
“Succes is één keer meer opstaan.”

Hoe te sturen zonder te controleren?

Wees niet bang om het team af en toe te laten schakelen tussen Agile Scrum (oplossing en route bekend) en Kanban (verkennend, experimenteel) als de aard van de uitdaging dit verlangt.

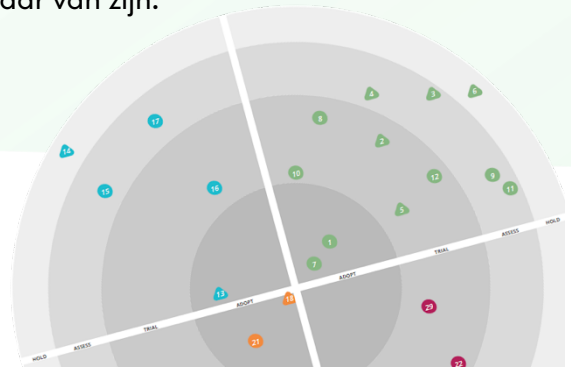
Laat je Scrum-master als shop owner de advocaat van de duivel zijn met een oog voor zowel het persoonlijke als het commerciële. Train de Scrum-master om het team scherp te houden en kritisch doch tactvol te zijn. Laat je Scrum-master teamleden uitdagen om de open source principes te verwezenlijken met blogs, bijdragen aan de community en het bezoeken van conferenties en/of webinars.

Activeer Scrum-masters om proactief hulpmiddelen te zoeken bij dagelijkse worstelingen van het team door snel externe expertise aan te trekken (blogs, webinars, sparring met een expert). Externe coaches die geen belang hebben in uw organisatie, kunnen in de rol van persoonlijk mentor of expert als laagdrempelig medium fungeren en groei in een vertrouwelijke setting stimuleren.

In de remote wereld waarin wij momenteel leven is deze setting eigenlijk alleen maar eenvoudiger geworden om te accepteren en te faciliteren.

Hoe hou je de ontwikkeling gezond?

Met het oog naar de toekomst waarin een team blijft innoveren, kan een techradar uitkomst bieden. De techradar van JDriven omvat een breed spectrum aan open source technologieën om een team snel op weg te helpen. Een team of organisatie kan ook een eigen techradar gaan opstellen en onderhouden. Dit is goed voor de kennisontwikkeling van de teams en creëert een breed bewustzijn over technologie als middel en haar vergankelijkheid. Tevens kan het de groei naar een collectieve technologiystack voor de organisatie stimuleren waar de teams dan zelf eigenaar van zijn.



Tot slot, om een start te maken in de groei naar een TechCultuur is het belangrijk dat de mensen worden geënthousiasmeerd met “yes we can’s” en een frisse wind die met enige mystiek een duidelijk nieuwe energie brengt. Vaak gaat dit beter met externe mensen die deze cultuur al in zich hebben. Daarnaast is het goed om een plan met key players (voor draagvlak binnen en buiten het team) in de organisatie af te stemmen. Met een gezamenlijk plan kan de transitie strategisch uit één worden gezet en de continuïteit in het stimuleren van de groei van de TechCultuur worden geborgd.

Stilstand is achteruitgang, techniek is een leven lang leren. Elke dag wordt het mooier, beter, makkelijker en sneller 😊

Wilt u ook zo'n cultuur in uw bedrijf of heeft u professionals nodig?
Neem contact op met ons!



Jdriven

