

Nyckeln till framgång vid agil transformation

När en organisation förflyttar sig från ett traditionellt plandrivet arbetssätt till ett mer agilt, kan såväl syftet som tillvägagångssättet skilja sig åt – så klart. Oavsett det har jag funnit några återkommande mönster i vad som tenderar att leda till framgång respektive motgång. Det senare har jag både skrivit och uttalat mig om mycket, därför tänkte jag nu vända blicken mot den främsta framgångsfaktorn för att nå en agil transformation som både ger effekt och är långsiktigt hållbar.

Men låt oss ta det från.. slutet

Varför bli en agil organisation över huvud taget? För de flesta företag är det ganska enkelt; öka och/eller säkra lönsamhet – förhoppningsvis långsiktigt.

Vad organisationen sedan behöver göra för att nå dit, som redan nämnts, det varierar. Här är några exempel; korta ledtider, skapa mer kundnytta, höja produktiviteten, svara snabbare på förändring, få en hälsosammare arbetsbörda, för att nämna några få.

Och dessa är inte allt för svåra att uppnå, du måste "bara" hitta medel för att bygga in lean-agila principer i organisationens arbetssätt.

Så hur var det med nyckeln till framgång?

Nyckeln till framgång handlar inte bara om att hitta medlen ovan, utan att också främja dessa på ett hållbart sätt. För det behöver den agila organisationen något mer (inte något annat) och det är genuin samverkan.

Genuin samverkan? 2002 raljerade jag lite över det här i min bok "Handbok i framgång", om motarbetare och medarbetare, och att vi behövde ta samarbete till en ny nivå; förarbetare, som jobbar för sina kollegor. Lite tramsigt idag, men andemeningen håller jag fast vid. Att utveckla samarbetet mellan alla involverade vilket kommer ur förtroende och engagemang.

Jaså, ska jag som projektchef börja jobba med teknikerna? Det vet jag inte, genuin samverkan är i första hand ett förhållningssätt. Det är det som kan göra det här utmanande, men också så kraftfullt.

Vad är så svårt, alla vill väl samarbeta?

Nja, kanske inom ens närmsta sfär, och utifrån egna behov och agenda. Genuin samverkan däremot är ett villkorslöst förhållningssätt, där jag ser förbi funktionella, organisatoriska och affärsmässiga gränser. Där det enda jag har för ögonen är; hur kan jag bidra till min och min organisations framgång genom andra?

Jaha, en idealist vill jag lova? Inte i första hand. Allt det här baserar jag på praktisk erfarenhet, min egen, mina kollegors och våra kunders. En lejonpart av alla som upplevt en agil transformation vittnar om samma sak; principer, praxis och verktyg i all ära, men det som hade störst inverkan på resultatet var samarbetet, eller avsaknaden av det.

Vad att göra då?

Inom och mellan leveransteam är det här sällan en stor sak. De flesta agila metoder och ramverk har det mer eller mindre inbyggt. Allt baserat på de två värderingarna från det agila manifestet som skrevs 2001; Individier och interaktioner framför processer och verktyg, samt; Kundsamarbete framför kontraktsförhandling.

Vid agil transformation involveras, per definition, en större del av organisationen. Se till att uppmuntra även de i periferin, till exempel genom att erbjuda löpande utbildning och stöd. Och snälla, glöm inte att få med HR på taget.

Lycka till, och simma lugnt.

Håkan Löven