

Programma Den Haag Doet Mee

Dansen tussen agile principes en een bureaucratische cultuur

Inge Luttikhuizen

Judith ten Have

Steven Hauwaerts

Toen we in juli 2024
begonnen..

Kregen we de vraag:

*“Kunnen jullie niet eerst het
eindplaatje tekenen en een planning
neerleggen? Dan weten we allemaal
waar we naartoe werken.”*

Ons antwoord was:

Geen dichtgetimmerd plan, planningen of perfectie



Heldere ambitie + principes
om aan vast te houden



Ontwikkelcycli van 9 weken
met telkens prio's kiezen



Maar vooral:
Richting, ritme & reflectie



Een leerverhaal
(transparantie, feedback,
leren en steeds 10% een
beetje beter)

Willen we precies die **dans** tussen agile principes en bureaucratische reflexen met jullie verkennen

Vandaag



We nemen jullie kort mee in onze strategie en aanpak bij Den Haag Doet Mee



Wat kwamen wij tegen en waar wringt het en hoe we hiermee omgaan: vasthouden of meebewegen



En jullie gaan zelf aan de slag met de principes en de toepassing in jullie eigen programma

Maar eerst een korte check-in

We maken een lijn

1. Ervaring in het vak

Links: Ik ben net gestart als programmamanager/projectleider.

Rechts: Ik werk al meer dan 10 jaar in dit vak.

2. Ervaring met agile

Links: Agile is voor mij vooral theorie

Rechts: Ik gebruik agile dagelijks in mijn programma

3. Omgeving

Links: Mijn organisatie leunt sterk op plannen, controle en verantwoording

Rechts: Mijn organisatie geeft veel ruimte voor ontwikkelen en leren

1. Hoe hebben we het aangepakt in Den Haag Doet Mee?



Richting

1. Welke doelen & belofte?



Richting

Doelgroep

Haags inwoners in de bijstand die weer mee willen of moeten doen.

Opdracht

Het programma is gestart om in de kern te bekijken hoe de dienstverlening voor **werk en participatie** en de organisatie veranderd moeten worden in aansluiting op behoeften van inwoners, werkgevers en veranderingen in de omgeving.

Doelen

Inwoners **beter ondersteunen** en uitdagen in hun ontwikkeling richting werk en maatschappelijke participatie. Werken aan meer **vertrouwen**, **eenvoud** en **wendbaarheid**.

Belofte aan de organisatie

Bouwen van een uitvoeringsorganisatie die wendbaar en toekomstbestendig is en mee kan blijven bewegen (politiek, budgetten, behoeften en arbeidsmarkt).

1. Principes om aan vast te houden



Richting

1. We werken van onderbuik naar onderbouwd

2. We veranderen samen met de kennis, expertise en ervaring uit de uitvoering

3. We zijn **transparant** in de stappen die we zetten en de afwegingen die we maken

4. We ontwikkelen in **verbinding met initiatieven** die lopen en we benutten waar mogelijk

5. We werken aan wat de **meeste impact en waarde heeft** voor de inwoner

1. Hoe hebben we het aangepakt in Den Haag Doet Mee?



Ritme

1. Een programmatische-agile aanpak



Ritme

Waarom een programmatische-agile aanpak?

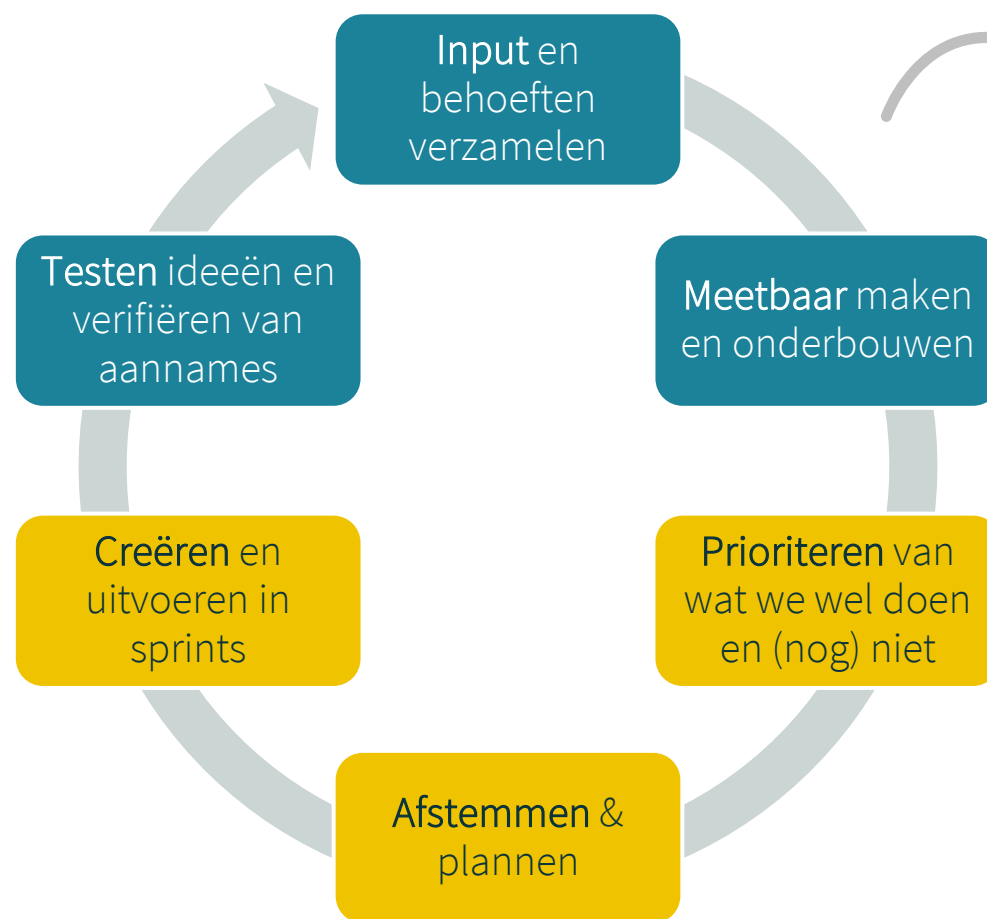
- ✓ Overtuiging dat nog veel onduidelijk of niet onderbouwd was, en we dus een explorerende aanpak nodig hadden.
- ✓ Zorgen voor samenhang en overzicht: onder 1 paraplu dezelfde richting op werken (samen met alle projecten die al lopen)
- ✓ Het vormgeven van de samenwerking over grenzen heen (verschillende directies en afdelingen)
- ✓ Zorgen voor wendbaarheid en betere prestaties.
- ✓ Agile-elementen waar dat helpt, klassieke aanpak waar dat moet (bijv. HR).
- ✓ Zo kunnen we vanuit groeiend inzicht we de vervolgtactiviteiten inrichten.

1. Werken volgens IMPACT-cyclus

Cyclisch werken in een vaste cadans



Ritme



Agile elementen toegepast

Cyclus is dienend, niet leidend

Ritme beschermt alles tegelijk

1. Hoe hebben we het aangepakt in Den Haag Doet Mee?



Reflectie

1. Een lerend programma



Reflectie

Leren gaat verder dan een retro na elke sprint

Transparant naar de organisatie, feedback ophalen, bespreken wat schuurt, keuzes opnieuw tegen het licht houden

Reflectie maakt van ons programma een leerverhaal. Niet in één keer perfect, maar een organisatie die leert en zich steeds ontwikkelt.

Richting, ritme en reflectie als ankers. Maar... in de praktijk schuurt dat..



De realiteit

Transparantie vs.
comfort in schaduwzones

Leiderschap

Tempo vs.
kwaliteit

Onderbuik vs.
onderbouwd

Eigen prioriteiten en
systeemdruk

Tijdsdruk

Reflex om alles
tegelijk te doen

Reflectie gaat er als
eerste af bij
tijdsdruk

Cultuur

Als je je eigen
teksten
terughooort..

Vergeten we de
inwoner niet?

Waar wringt het?

Principes onder druk:
O.a. transparantie,
onderbuik en samen met
de uitvoering.

Culturele worstelingen:
gewoontes van hiërarchie,
controle en voorspelbaarheid.

Inhoudelijke worstelingen:
zijn niet anders dan in andere
programma's.

Meebewegen of vasthouden? Onze dans...

Waar kan je meebewegen?

Tempo
Fasering
Vorm van experimenten

Waar moet je vasthouden?

Principes: onderbouwd boven onderbuik
Transparantie boven geslotenheid
Aan de rituelen die de essentie van je
aanpak symboliseren

**En nu gaan jullie zelf
aan de slag..**

**Als je kijkt naar
jouw programma**

Als je naar je eigen programma kijkt:

Vasthouden <-----> Meebewegen

- Ben je dan meer aan het doorduwen of verleiden? En is dat ook wat wenselijk is?
- Wat heeft jouw programma nodig? Welke principes helpen om de dans soepeler te laten verlopen?
- Welke principes passen goed bij jouw verandering, maar (nog) niet bij je organisatie?

Past bij de verandering

Principes

Past bij de organisatie

Van onderbuik naar
onderbouwd

We doen het samen met de
hulp en expertise van
collega's uit de uitvoering

In verbinding met wat er al
loopt

Prioriteit aan wat meeste
effect heeft voor inwoners

Transparant in de stappen
die we nemen
