

Arbeitsbezogene Ressourcen im agilen Projektmanagement (am Beispiel von Scrum)

Julia Vowinkel, Michael Minge, Jochen Prümper

Theoretischer Hintergrund

Durch den digitalen Wandel und Veränderungen in der Wertschöpfungskette sind neue Anforderungen für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen entstanden. Als Reaktion auf diese Anforderungen gilt es, arbeitsbezogene Ressourcen und damit Gesundheit und Leistungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen zu fördern – nicht zuletzt deswegen, weil gesunde ArbeitnehmerInnen in der heutigen Wissensgesellschaft der Schlüssel zur Innovationsfähigkeit und Produktivität eines Unternehmens sind (Richter, Ribba & Thomson, 2016). Durch die grundlegende Ausrichtung auf den Menschen und die Betonung von Kommunikation (Qumer & Henderson-Sellers, 2008) könnten agile Methoden (wie z.B. Scrum) organisationale (wie z.B. Information und Mitsprache) und soziale Ressourcen (wie z.B. soziale Unterstützung) begünstigen.

Fragestellung

Dieser Beitrag geht der Frage nach, ob bei ArbeitnehmerInnen, die Scrum anwenden, arbeitsbezogene Ressourcen tatsächlich hoch ausgeprägt sind und ob positive Zusammenhänge zwischen Ressourcen und Wohlbefinden aufgezeigt werden können.

Methodik

ArbeitnehmerInnen eines agil arbeitenden Unternehmens, das Videotechnologien für Organisationen entwickelt, schätzten in einem Online-Fragebogen „soziale Unterstützung“, „Zusammenarbeit“, „Handlungsspielraum“, „Information und Mitsprache“ (jeweils KFZA; Prümper, 2010) sowie „Wohlbefinden“ (WHO-5 Well-Being Index; WHO, 1998) auf fünfstufigen Likert-Skalen ein. In die statistische Analyse flossen die Daten von $N = 26$ TeilnehmerInnen ein, die angeben, Scrum anzuwenden.

Ergebnisse

Die untersuchten Ressourcen liegen fast alle in einer mittleren Ausprägung vor, wobei „soziale Unterstützung“ ($M = 4.15$) am höchsten bewertet wird. Statistisch relevante Zusammenhänge zu „Wohlbefinden“ zeigten sich in multiplen linearen Regressionen bei „Information und Mitsprache“ ($\beta = .34, p < .10$) und „Zusammenarbeit“ ($\beta = .43, p < .05$).

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis

Trotz günstiger Voraussetzungen sorgt Scrum nicht automatisch dafür, dass arbeitsbezogene Ressourcen auch als hoch ausgeprägt erlebt werden. Hier kann eine klassische Arbeitsanalyse Ansatzpunkte zur Optimierung agiler Arbeitsbedingungen liefern. Gesundheitsförderliche Potenziale – aber auch Limitationen – von Agilität und deren Zusammenhänge zu Wohlbefinden und Erleben am Arbeitsplatz sollten zukünftig genauer untersucht werden.

Literatur

- Prümper, J. (2010). KFZA – Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. In W. Sarges, H. Wottawa & C. Ross (Hrsg.), *Handbuch Wirtschaftspsychologischer Testverfahren – Band II: Organisationspsychologische Instrumente* (S. 157-164). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Qumer, A. & Henderson-Sellers, B. (2008). An evaluation of the degree of agility in six agile methods and its applicability for method engineering. *Information and Software Technology*, 50 (4), 280-295.
- Richter, G., Ribba, M. & Thomson, B. (2016). Digitalisierung der Arbeit und arbeitsintegriertes Lernen. In J. Wulfsberg, T. Redlich & M. Moritz (Hrsg.), *1. Interdisziplinäre Konferenz zur Zukunft der Wertschöpfung* (S. 83-93). doi:978-3-86818-092-3
- WHO (1998). *Wellbeing measures in primary health care/the deprecare project*. Copenhagen: WHO.

Korrespondenz

Dr. Julia Vowinkel

Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
Wirtschafts- und Organisationspsychologie
Treskowallee 8
10318 Berlin
+49 30 5019-2488
jochen.pruemper@htw-berlin.de
www.people.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper/

Dr. Michael Minge

Technische Universität Berlin
Kognitionspsychologie und Kognitive Ergonomie
Skr. MAR 3-2
Marchstraße 23
10587 Berlin
michael.minge@tu-berlin.de
+49 30 3142-2963
www.kke.tu-berlin.de/menue/ueber_uns/team/michael_minge/

Prof. Dr. Jochen Prümper
Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
Wirtschafts- und Organisationspsychologie
Treskowallee 8
10318 Berlin
+49 30 5019-2488
jochen.pruemper@htw-berlin.de
www.people.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper/

Präsentation

Die Präsentation ist ein zentraler Bestandteil der Kommunikation in der Arbeitspsychologie. Sie dient dazu, Informationen zu strukturieren und zu präsentieren, um das Verständnis der Teilnehmer zu fördern. Eine gute Präsentation sollte klar, prägnant und visuell ansprechend sein.

Methodik

Die Methodik der Präsentation umfasst die Auswahl der Inhalte, die Gestaltung der Folien und die Art der Präsentation. Es ist wichtig, die Inhalte so zu strukturieren, dass sie leicht zu verstehen sind und die Aufmerksamkeit der Teilnehmer nicht verlieren. Die Gestaltung der Folien sollte professionell und übersichtlich sein, um die Lesbarkeit zu gewährleisten.

Ergebnisse

Die Ergebnisse der Präsentation sind die Reaktionen der Teilnehmer und die Erreichung der Ziele. Es ist wichtig, die Reaktionen der Teilnehmer zu beobachten und zu bewerten, um die Wirksamkeit der Präsentation zu beurteilen. Die Erreichung der Ziele ist ein Maß für den Erfolg der Präsentation.

TINK - Training - Die Kunst des Erfolges

Das Training ist ein zentraler Bestandteil der Kommunikation in der Arbeitspsychologie. Es dient dazu, die Fähigkeiten der Teilnehmer zu verbessern und sie auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorzubereiten. Ein gutes Training sollte interaktiv und praxisorientiert sein.

Die Ziele des Trainings sind die Verbesserung der Fähigkeiten der Teilnehmer und die Erreichung der Ziele der Organisation. Es ist wichtig, die Ziele des Trainings klar zu definieren und sie mit den Zielen der Organisation in Einklang zu bringen.

Beachtliche Ergebnisse

Die wichtigsten Ergebnisse des Trainings sind die Verbesserung der Fähigkeiten der Teilnehmer und die Erreichung der Ziele der Organisation. Es ist wichtig, diese Ergebnisse zu messen und zu bewerten, um die Wirksamkeit des Trainings zu beurteilen.

Psychologisches Mitarbeitergespräch als Intervention

Das psychologische Mitarbeitergespräch ist eine Intervention, die dazu dient, die Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern zu verbessern. Es ist wichtig, die Ziele des Mitarbeitergesprächs klar zu definieren und sie mit den Zielen der Organisation in Einklang zu bringen.

Projektdurchführung

Die Projektdurchführung ist ein zentraler Bestandteil der Kommunikation in der Arbeitspsychologie. Es dient dazu, die Aufgaben der Teilnehmer zu strukturieren und zu präsentieren, um das Verständnis der Teilnehmer zu fördern. Eine gute Projektdurchführung sollte klar, prägnant und visuell ansprechend sein.

Ergebnisse und Ausblick

Die Ergebnisse und der Ausblick des Projekts sind die Reaktionen der Teilnehmer und die Erreichung der Ziele. Es ist wichtig, die Reaktionen der Teilnehmer zu beobachten und zu bewerten, um die Wirksamkeit des Projekts zu beurteilen. Die Erreichung der Ziele ist ein Maß für den Erfolg des Projekts.