

*Sebastian Roth, M.Sc.*

*Dipl.-Ing. Dipl.-Psych. Wolfgang Kötter*

# Gesundheitsbewusste Standards im agilen Projekt- und Prozessmanagement – partizipativ entwickeln mit dem WaVe- Verfahren

Vortrag im Rahmen der Fachtagung „Theorie(n), Ergebnisse und  
Praktiken zur gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung“

Magdeburg, 15. November 2019

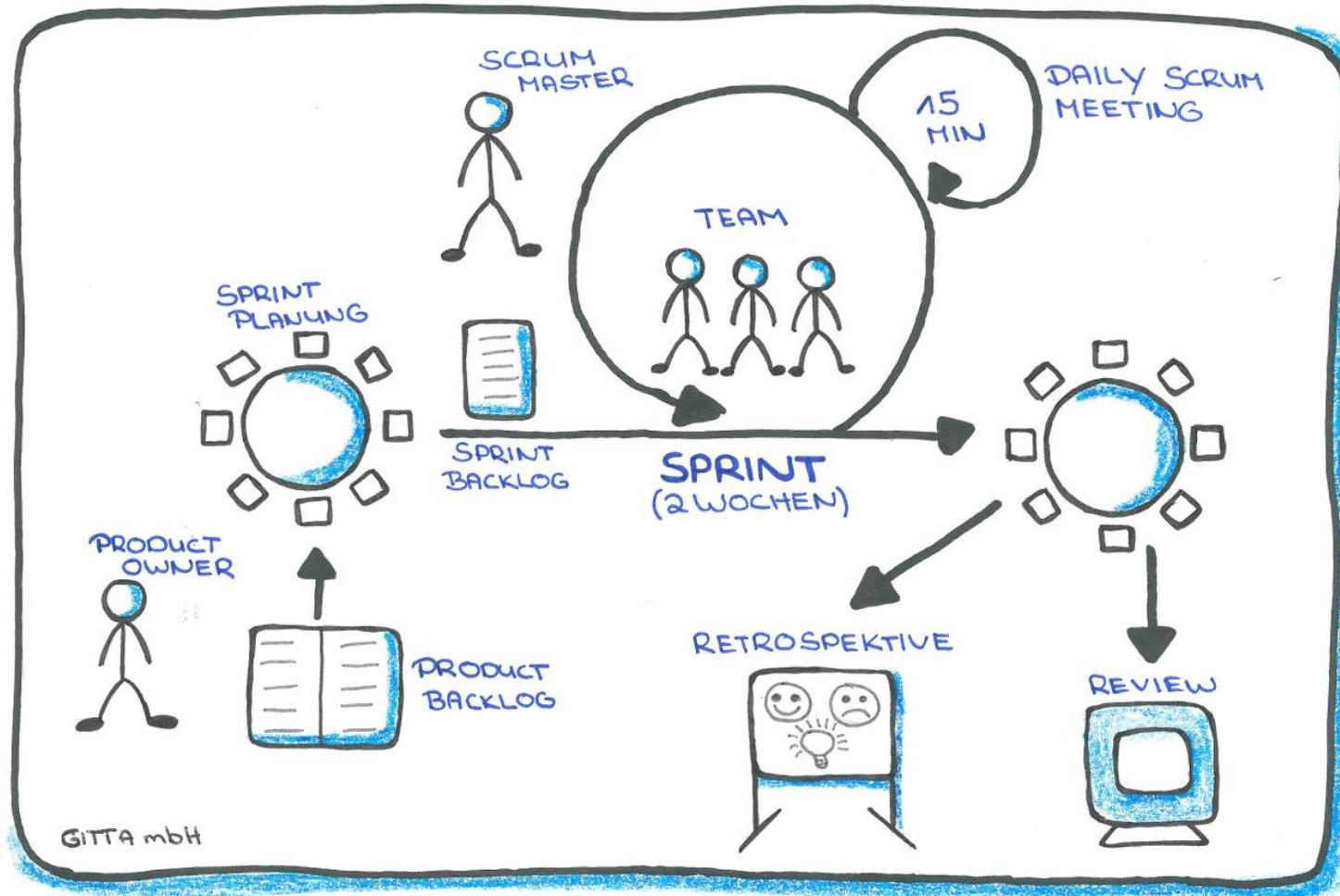
*GITTA Gesellschaft  
für interdisziplinäre  
Technikforschung  
Technologieberatung  
Arbeitsgestaltung mbH*

*Kreuzbergstraße 37/38  
10965 Berlin*

*Fon 030 - 785 20 82  
Fax 030 - 785 20 70  
[www.gittambh.de](http://www.gittambh.de)  
[office@gittambh.de](mailto:office@gittambh.de)*

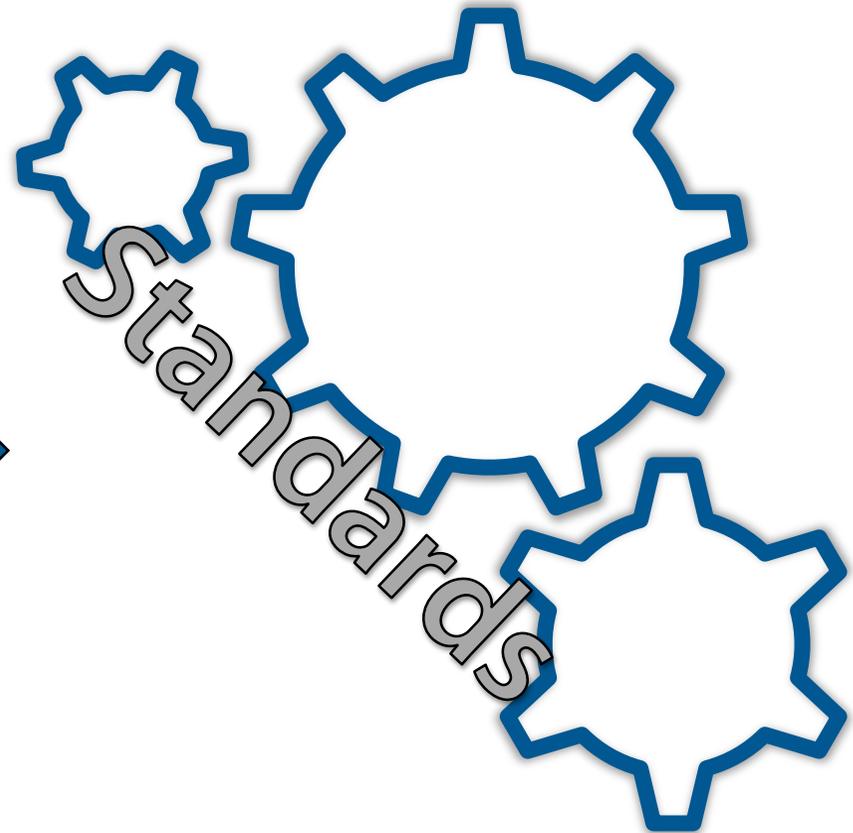
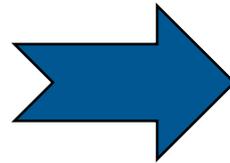
1. **Agiles Arbeiten: Wie kann das „gesund“ sein?**
2. **„Change“ geht nur mit gleichzeitiger Kulturveränderung!**
3. **Das WaVe-Verfahren als partizipative, kultursensible Change-Methodik**

# 1) Agiles Arbeiten am Beispiel SCRUM



# 1) Agiles Arbeiten = stressiges Arbeiten?

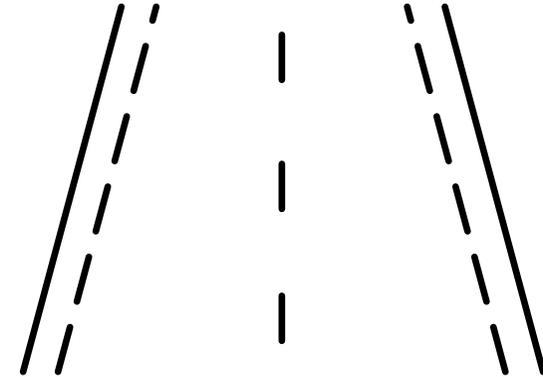
- Chaos
- Rollenunklarheiten
- Überlastung
- Geschwindigkeit
- ...



# 1) Stabil-flexible Standards im Agilen Arbeiten

- Funktionen von Standards

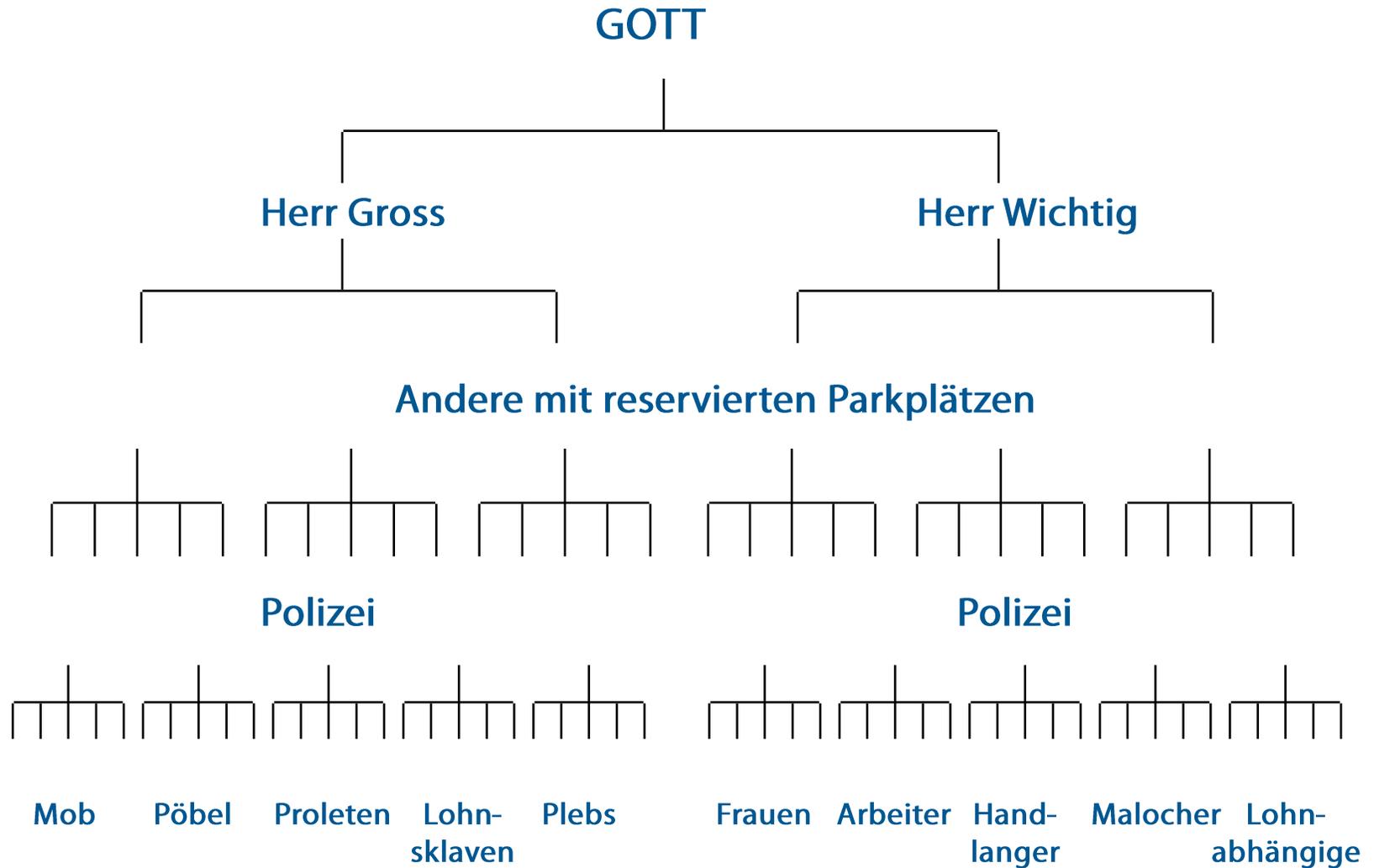
- *Orientierung* geben
- *Grenzen* setzen
- *Spielräume* eröffnen



- Standards im Agilen Arbeiten umfassen z.B. ...

- Entscheidung für ein *Framework* und spezifische *Anpassungen*
- *Rollenkonzepte*: Funktionen und Kompetenzen
- *Tools* und *Vorgehensweisen* zur empirischen Steuerung
- Festlegungen zur *Leistungsmenge*
- *Kommunikationsstrukturen*
- *Schnittstellen* zur „nicht-agilen Umwelt“

## 2) Change und Kulturveränderung: Die „heilige Ordnung“ (aus Scott. 1993)



### Prinzipien im Scrum-Prozess:

- Transparenz und Offenheit
- Klare Regeln und Standards (Leitplanken) im Vorgehen
- Empowerment zur Selbststeuerung im Team
- Commitment in motivierten Teams
- Direkte Kommunikation mit kurzen Regelschleifen



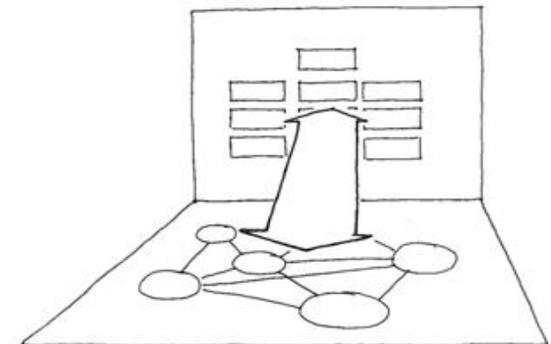
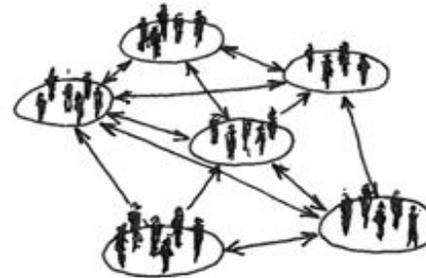
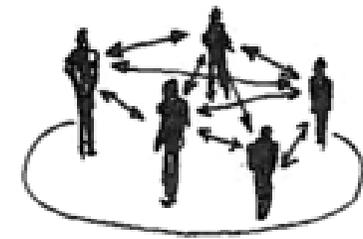
### Kontext-Management mit WaVe:

- Öffentlichkeit
- Vertrauen
- Selbstorganisation
- Vielfalt
- Netzwerk

# 3) Das WaVe-Verfahren: 3 x Dynamik – ein perfekter Rahmen auf dem Weg zu Agilem PM?!

Grafiken: © Urs Witschi, Drift Consulting

- die Interaktionsdynamik im Team
- die Netzwerkdynamik zwischen Teams
- die Organisationsdynamik zwischen Welt 1 und Welt 2



- Der Übergang zu agilen Arbeitsformen ist weder *per se* ungesund noch *per se* gesundheitsförderlich!
- Gegenüber der hierarchisch-funktionalen Arbeitsteilung und „Ober sticht unter!“-Organisationskultur ist der Übergang zu agilem Arbeiten ein **Kulturschock**, der eigene Gesundheitsrisiken mit sich bringt und der von allen Beteiligten erst einmal verdaut und bewältigt werden will.

- **Chance und Herausforderung** für eine OE, die sich als gesundheitsfördernd versteht:
  - den *Kulturwandel* zu begleiten,
  - dabei einen „*Container*“ für die Ängste und Überforderungsgefühle anzubieten („Sicherheit durch Verfahren“),
  - und gleichzeitig das für agiles Arbeiten typische *Zusammenspiel zwischen Führung und Partizipation/Eigenverantwortlichkeit* bereits im Change-Prozess zu praktizieren.

- Das **WaVe-Verfahren** bietet dafür eine erprobte Vorgehensweise und Methodik.
- Mit dem „Zwei-Welten-Ansatz“ lässt sich **Gesundheitsförderung durch Beteiligung** mit präventiver Arbeitsgestaltung durch die **Erarbeitung gesundheitsbewusster Standards** für das Agile Arbeiten verbinden.