

Psychologie für Non-Psychos

99 FACETS of AGILE

Consulting by Kristina Müller

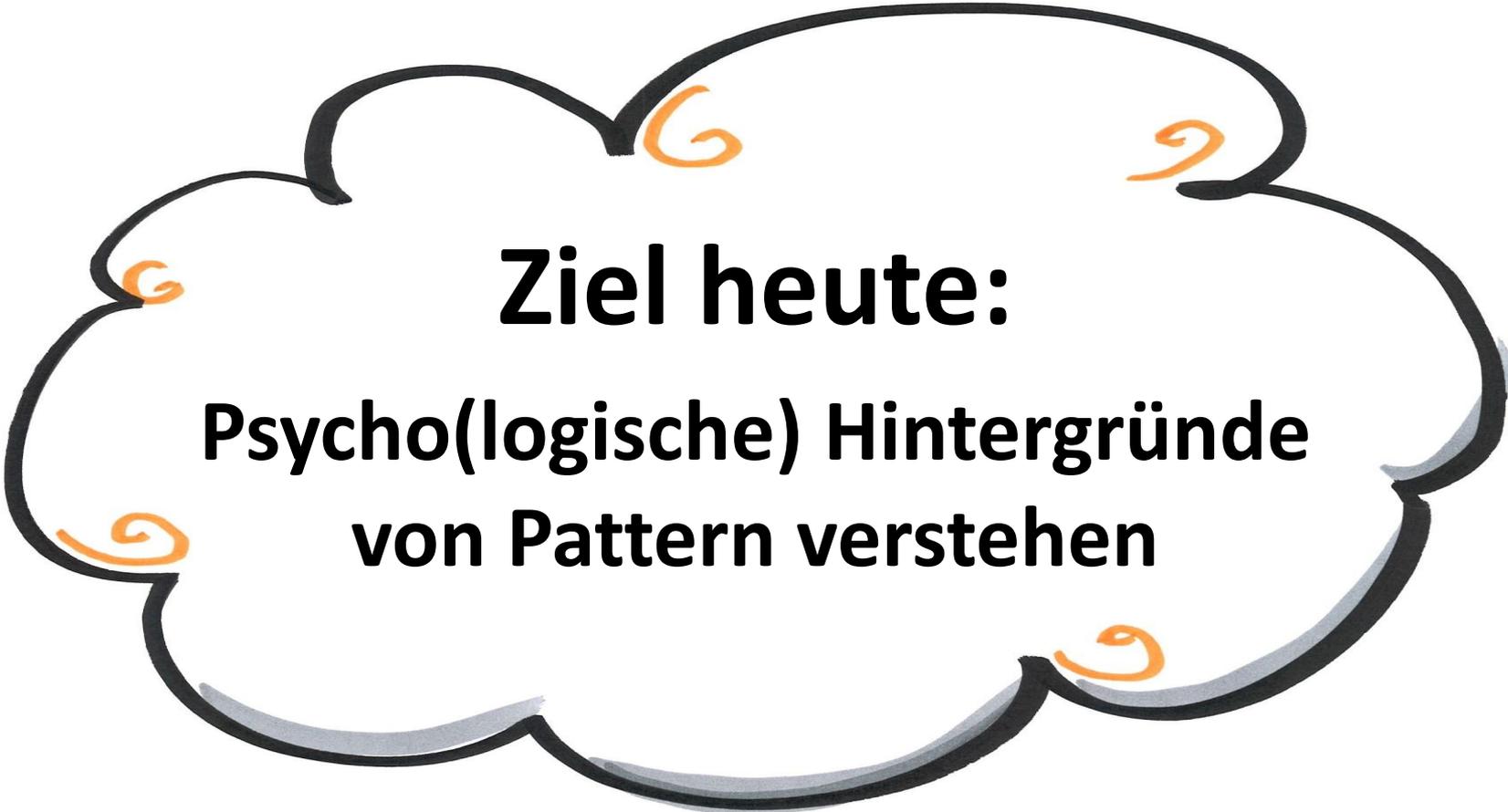
Kristina Müller

Wirtschaftspsychologin (B. Sc.) & Systemische Beraterin (M. A. – i. A.)

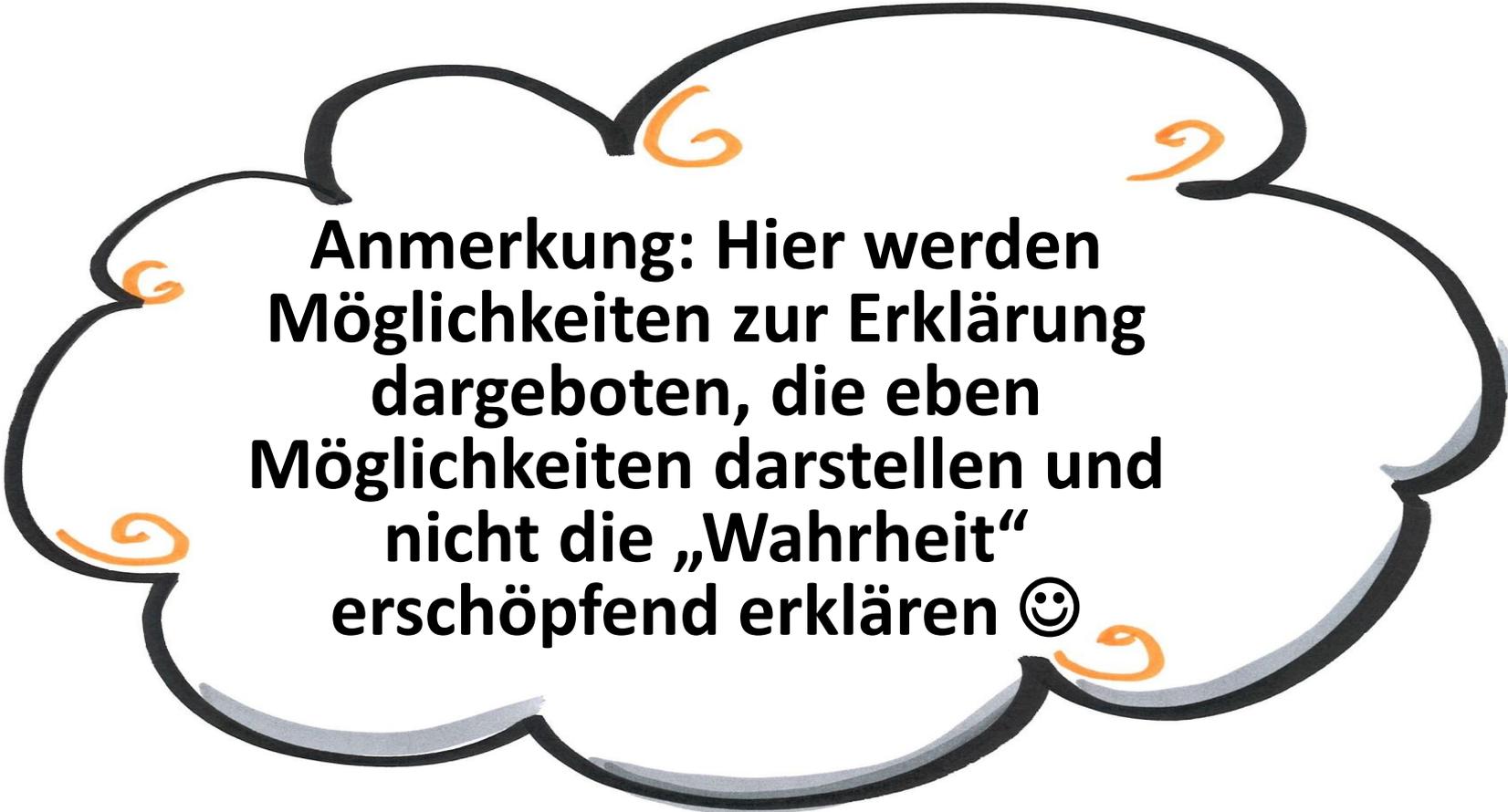
- Agile Organisationsentwicklung
- Agile HR
- Agile Coaching
- Agile Supervision & kollegiale Fallberatung

- Lehrbeauftragte Wirtschaftspsychologie





**Ziel heute:
Psycho(logische) Hintergründe
von Pattern verstehen**



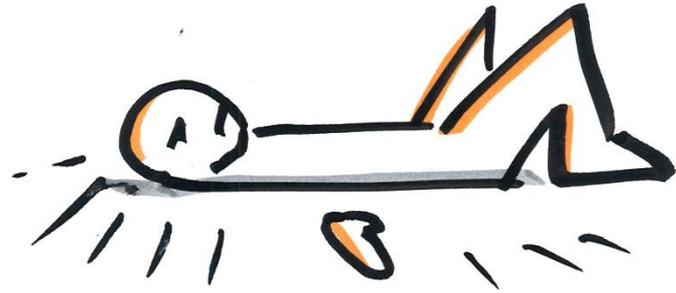
**Anmerkung: Hier werden
Möglichkeiten zur Erklärung
dargeboten, die eben
Möglichkeiten darstellen und
nicht die „Wahrheit“
erschöpfend erklären 😊**

Als Vorgesetzte*r ist meine Aufgabe, meine Mitarbeitenden zu motivieren...

- Nee! Man kann andere nicht motivieren.
- Man kann individuelle, kontextbezogene sowie situationsabhängige Motivatoren herausfinden
- Beispiele
 - Macht
 - Anschluss
 - Leistung



Highperformer & Lowperformer



- Theorie X & Y (McGregor, 1960)
- Kontext (Hygienefaktoren & Motivatoren)
- Selbsterfüllende Prophezeiung

Wir haben heute leider nur einen kleinen Raum für die Retro...

Intimitäts-Gleichgewichts-Theorie
(Argyle & Dean, 1965)

Intimitätsniveau = {
Blickkontakt
physische Nähe
Inhalt des Gespräches
Häufigkeit Lächeln
etc.



Ich muss nebenbei schnell ein paar Emails bearbeiten...

Laptops, Smartphones & Co in Meetings.

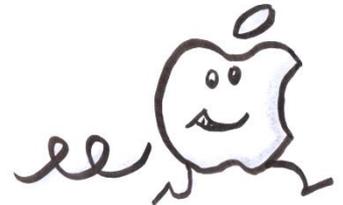
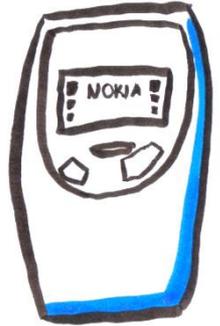
Übung:

- Zu zweit zusammenfinden
- 2 min erzählt jede*r vom letzten Urlaub
- Runde 1: aufmerksam zuhören ohne „ok“, „nicken“ oder andere Signale
- Runde 2: Zuhörende signalisiert deutlich Gleichgültigkeit und Desinteresse

Cocktailpartyphänomen (Cherry, 1953)

Mehraufgabenperformanz (Multitasking)

(Determinanten: Aufgabenähnlichkeit, Übung, Aufgabenschwierigkeit)



Als Scrum Master*in musst du objektiv sein...

- Konstruktivismus
 - Sozialer Konstruktivismus (Gergen & Gergen 2009)
 - Kybernetik 1. & 2. Ordnung
- Allparteilichkeit



Estimation bringt nichts...

- Konstruktivismus
- Sozialer Konstruktivismus

(Gergen & Gergen 2009)



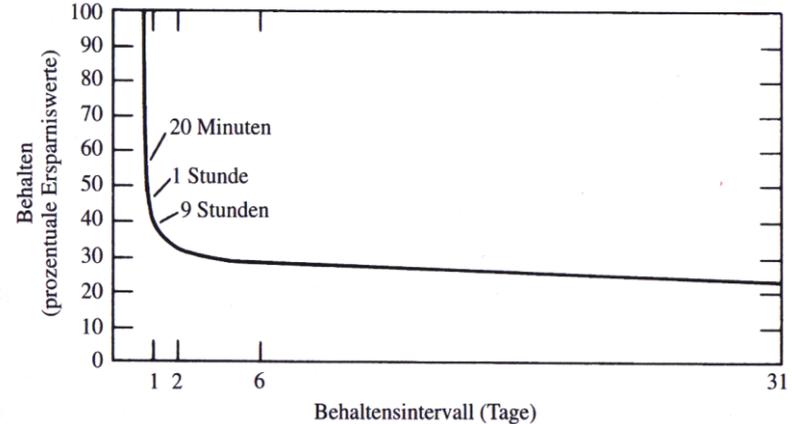
Scrum Master ohne technologischen Hintergrund können keine guten Scrum Master*innen sein...

- Prozessorientierung
- Coach (Hilfe zur Selbsthilfe)
- Metaphern im soz. Konstruktivismus
- Diversity



Bücher und Schulungen machen kompetenter...

- Vergessenskurve Ebbinghaus (1885)



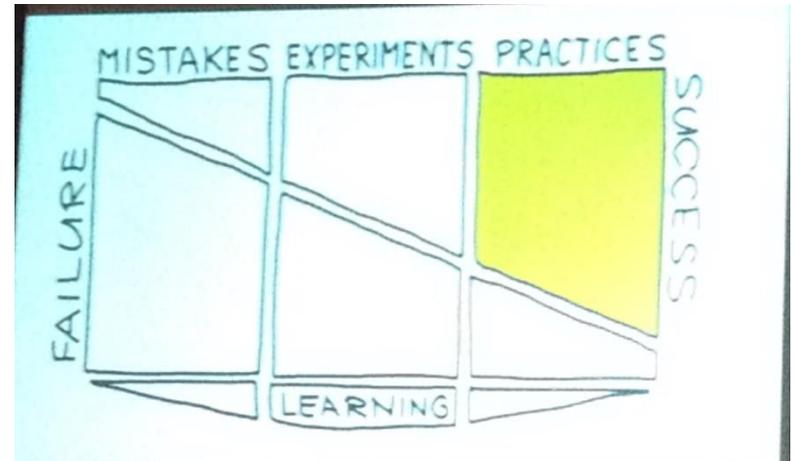
- Lernebenen
 - Kopf → **Kognitiv** → Wissen
 - Hand → **Psychomotorisch** → Fertigkeiten
 - Herz → **Affektiv** → Verhalten/Einstellungen

- 70/20/10



Wir müssen Fehler machen, um zu lernen...

- Unterschied zwischen vorsätzlichen Fehlern und „Fehlern“, die aus Komplexität nicht vorhersehbar sind
- Jurgen Appelo, Scrum Day 2015



Wir brauchen stabile Teams...

Gruppenphasenmodell Tuckman (1965, 1977)

(5. Adjourning

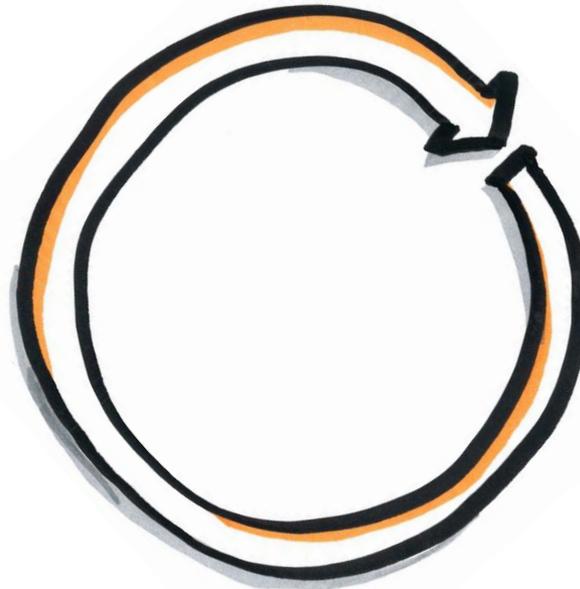
= Auflösungsphase)

4. Performing

= Arbeits- & Leistungsphase
(Kooperation)

3. Norming

= Regelungs- & Übereinkommensphase
(Kontrakt)



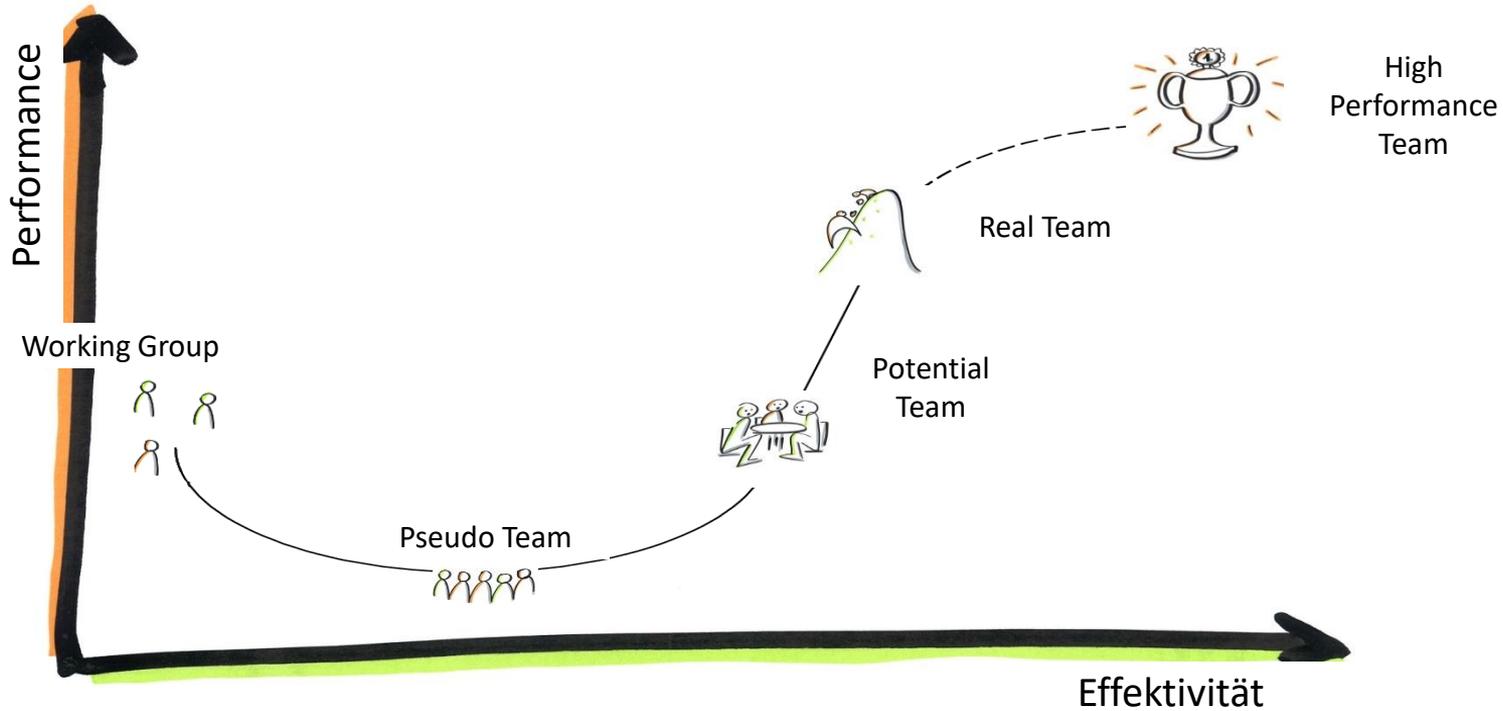
1. Forming

= Einstiegs- & Findungsphase (Kontakt)

2. Storming

= Auseinandersetzungs- &
Streitphase (Konflikt)

Wir wollen Highperforming-Teams...



Katzenbach & Smith (1993)

Welche Patterns und Erklärungen habt ihr?

Scrum Master & PO sind keine echten Führungsrollen...

Mitarbeiterführung in agilen Organisationen (Berndt, 2017)



Team Manager*in:
(Team-)Ziele



Visionär*in:
Vision



Mitarbeiterentwickler*in:
Entwicklung



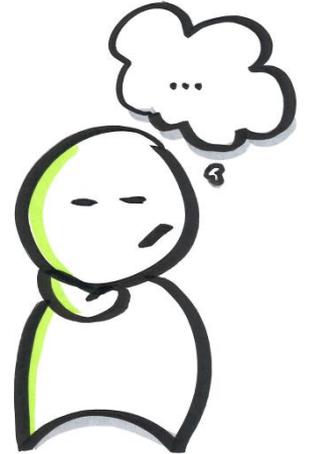
Agile Coach:
Werte



Teamleader*in:
Befähigung

Das ist... & Der/die ist immer...

- Monokausalität vs. „könnte so sein, könnte auch ganz anders sein“
- Attribution:
 - External
 - Internal
 - Verhalten anderer eher internal
 - Fundamentaler Attributionsfehler
 - Eigenes Verhalten eher external
 - Akteur-Beobachter-Unterschied
 - Unterschiedliche Neigung bei Frauen & Männern



Ideale Teamgröße sind 5 bis 10 Mitglieder...

Ringelmann-Effekt:

kontinuierlicher Leistungsverlust bei großen Gruppen ab ca. 6 Personen

- Soziales Faulenzen
- Koordinationsverlust



Wir wollen alle in die Entscheidung einbinden...

Groupthink:

- massive Fehlentscheidungen (Filtern unerwünschten Inputs durch Gruppendynamik)
- oft bei Gruppen mit starkem WIR-Gefühl
- wenn Gruppe positiven Eindruck der Gruppe aufrechterhalten will
- wenn Ergebnis dem Standpunkt des Führers entspricht

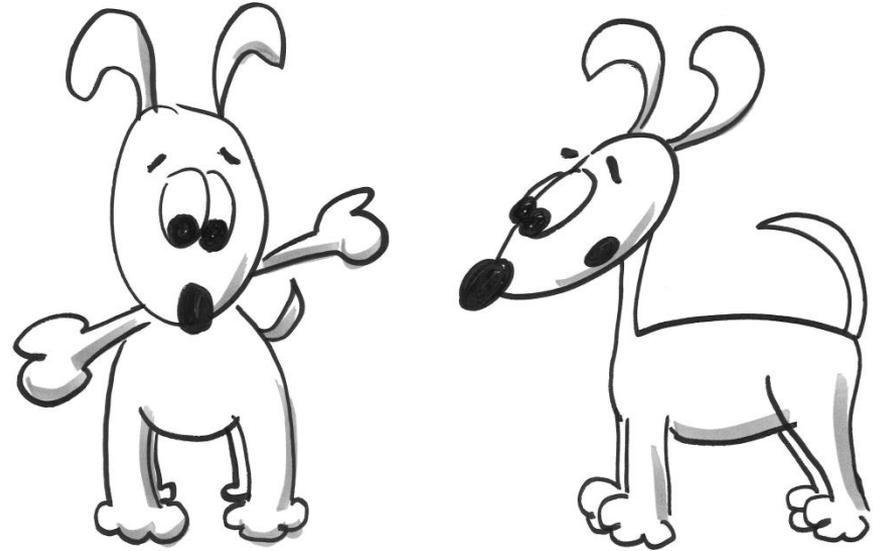
Gruppenpolarisation

- Verstärken der in der Gruppe ursprünglich vorhandenen Meinung
- extremere Urteile
- risikofreudigere Entscheidungen (risky shift)



Teambuilding kann auch ohne... stattfinden...

- Ingroup & Outgroup



Danke!



kristina@99facetsofagile.de

www.99facetsofagile.de (im agilen Sinne gerade ein MVP ;))