

*Manon Clasen, Christian Hoffmann,
Harald Kolrep-Rometsch & Ronald Freytag (Hrsg.)*

Abstracts
zur 23. Fachtagung
der Gesellschaft für angewandte
Wirtschaftspsychologie
(GWPs)



PABST SCIENCE PUBLISHERS
Lengerich

Agilität fernab der Startups

Einführung agiler Arbeitsweisen in einer Organisationsentwicklungsabteilung im Geschäftsbereich Powertrain Solutions der Robert Bosch GmbH

Jan Christopher Pries, Birgit Seeger

Theoretischer Ausgangspunkt ist eine organisationspsychologische Perspektive auf das Scrum-Framework sowie theoretische Ansätze zu agilen Organisationen und agiler Führung.

Erkenntnisleitend ist die Fragestellung, inwieweit diese Theorien ausreichendes Handlungswissen für eine gelingende Einführung agiler Arbeitsweisen in großen Organisationen bieten.

Dieser Frage wurde im Rahmen einer Fallstudie nachgegangen, in der die Methode der Aktionsforschung Anwendung fand. Besonderes Augenmerk wurde auf teilnehmende Beobachtung, qualitative Befragungen und Reflexion gelegt. Im Zentrum der Fallstudie standen die Einführung von (Meta-)Scrum, die selbstorganisierte Teamzusammenstellung sowie die Stärkung temporärer Projektteams in einer Organisationsentwicklungsabteilung mit ca. 40 MitarbeiterInnen im Geschäftsbereich Powertrain Solutions der Robert Bosch GmbH am Standort Stuttgart.

Als Ergebnis lässt sich festhalten, dass die Theorien zu agilen Arbeitsformen in erster Linie beschreiben, wie die Prozesse, Rollen und Artefakte des agilen Frameworks auf Teamebene zu implementieren sind. Die Einbettung der agilen Teams in bestehende Organisationsstrukturen und in etablierte (Führungs-)Haltungen stehen weniger im Fokus der Theorien. Darüber hinaus arbeiten die Theorien primär an der Beschreibung eines Zielbildes und weniger an der Bereitstellung von Handlungswissen für den Veränderungsprozess von bestehenden Arbeits- und Organisationsrealitäten zu den angestrebten agilen Arbeitsformen. Um die Potenziale agiler Arbeitsweisen jenseits einer ersten Experimentierphase nutzen zu können, empfiehlt sich der Rückgriff auf den Wissens- und Theoriekanon des Change Managements sowie der Organisationspsychologie. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Potenziale einer gesteigerten Geschwindigkeit und Flexibilität sowie die konsequente Kundenorientierung und erstgemeinte Verantwortungsübernahme durch Arbeitsteams ein unerfülltes Versprechen bleiben.

Literatur

Häusling, A. (Hrsg.) (2017). *Agile Organisationen. Transformationen erfolgreich gestalten – Beispiele agiler Pioniere*. Haufe-Lexware.

Lewin, K. (1948). Aktionsforschung und Minderheitenprobleme. In K. Lewin (Hrsg.), *Die Lösung sozialer Konflikte* (S. 278-298). Bad-Neuheim: Christian.

Sutherland, J. (2014). *Scrum: the art of doing twice the work in half the time*. Crown Business.

Zimmermann, A., Weber, S. & Fischer, S. (2017). Der Weg zum agilen Unternehmen. In: K. Schwuchow & J. Gutmann (Hrsg.), *HR-Trends 2018: Strategie, Kultur, Innovation, Konzepte* (S. 219-232). Haufe-Lexware.

Korrespondenz

Dr. Jan Christopher Pries

Salzmannweg 8

70192 Stuttgart

janchristopher.pries@de.bosch.com

+49 176 20703974