

**Erfolgreich mit  
Scrum  
-  
Einflussfaktor  
Personal-  
management**



**André Häusling, Scrumjobs**

**[www.scrumjobs.com](http://www.scrumjobs.com)**

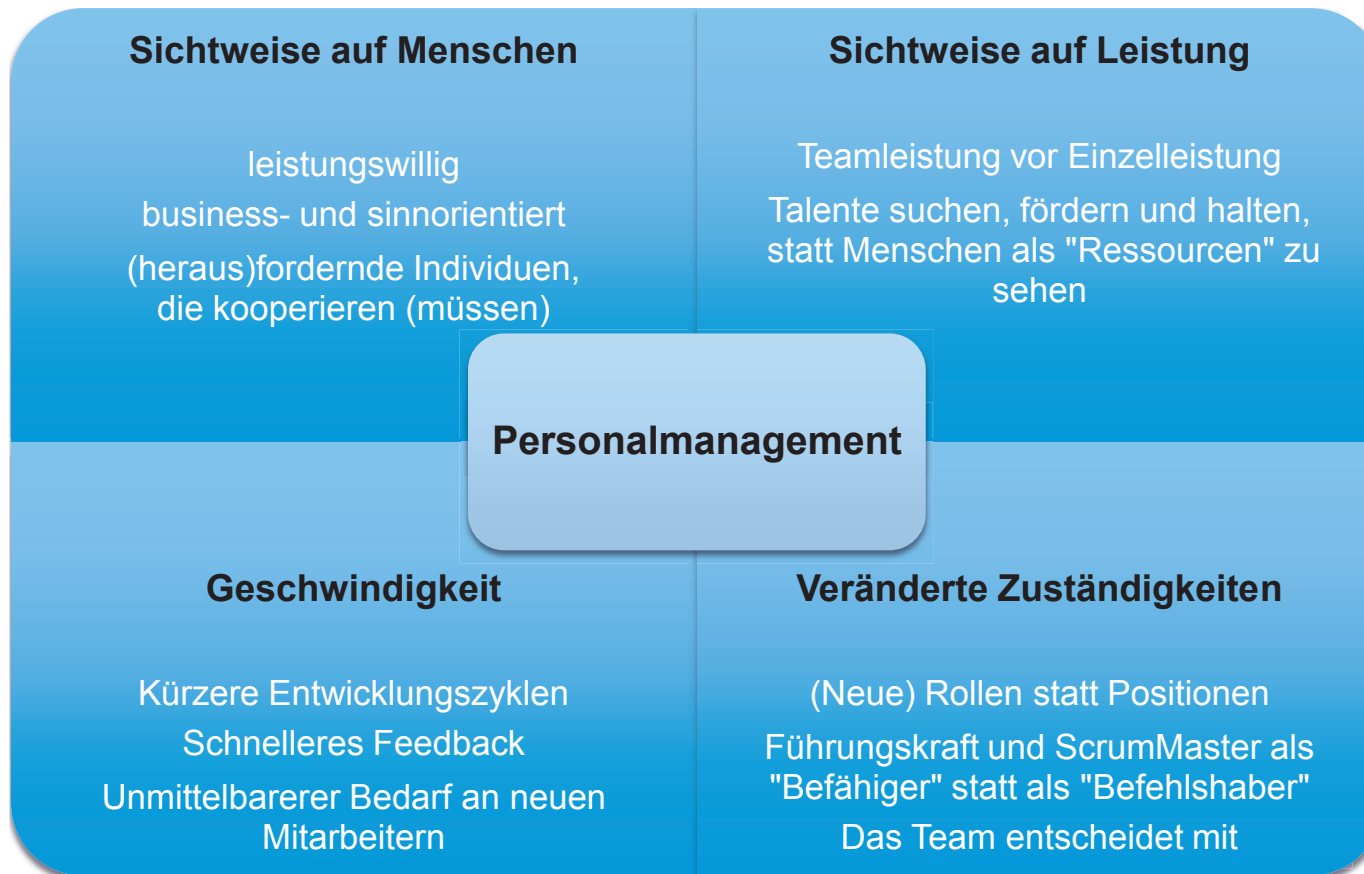


## Von der klassischen Organisation...

## ... zur agilen Organisation!



# Herausforderungen für das Personalmanagement bei Scrum



## Erfolgreich mit Scrum - Einflussfaktor Personalmanagement

Personalsuche  
und Personal-  
auswahl...

Personal-  
entwicklung...

Performance  
Management...

Vergütung...

Führung ...

...in agilen Unternehmen

## Erfolgreich mit Scrum - Einflussfaktor Personalmanagement

Personalsuche  
und Personal-  
auswahl...

Personal-  
entwicklung...

Performance  
Management...

Vergütung...

Führung ...

...in agilen Unternehmen

- 1. Professionelle Stellenausschreibung**
- 2. Sozial- vor Fachkompetenzen**
- 3. Schnelle Bewerberkommunikation**
- 4. Scrum Community nutzen**
- 5. Netzwerke aktivieren (in der Probezeit)**



- 6. Team in Entscheidungsfindung einbinden**
- 7. Probezeit als Auswahlprozess**
- 8. Talent Pipeline aufbauen**



## Erfolgreich mit Scrum - Einflussfaktor Personalmanagement

Personalsuche  
und Personal-  
auswahl...

Personal-  
entwicklung...

Performance  
Management...

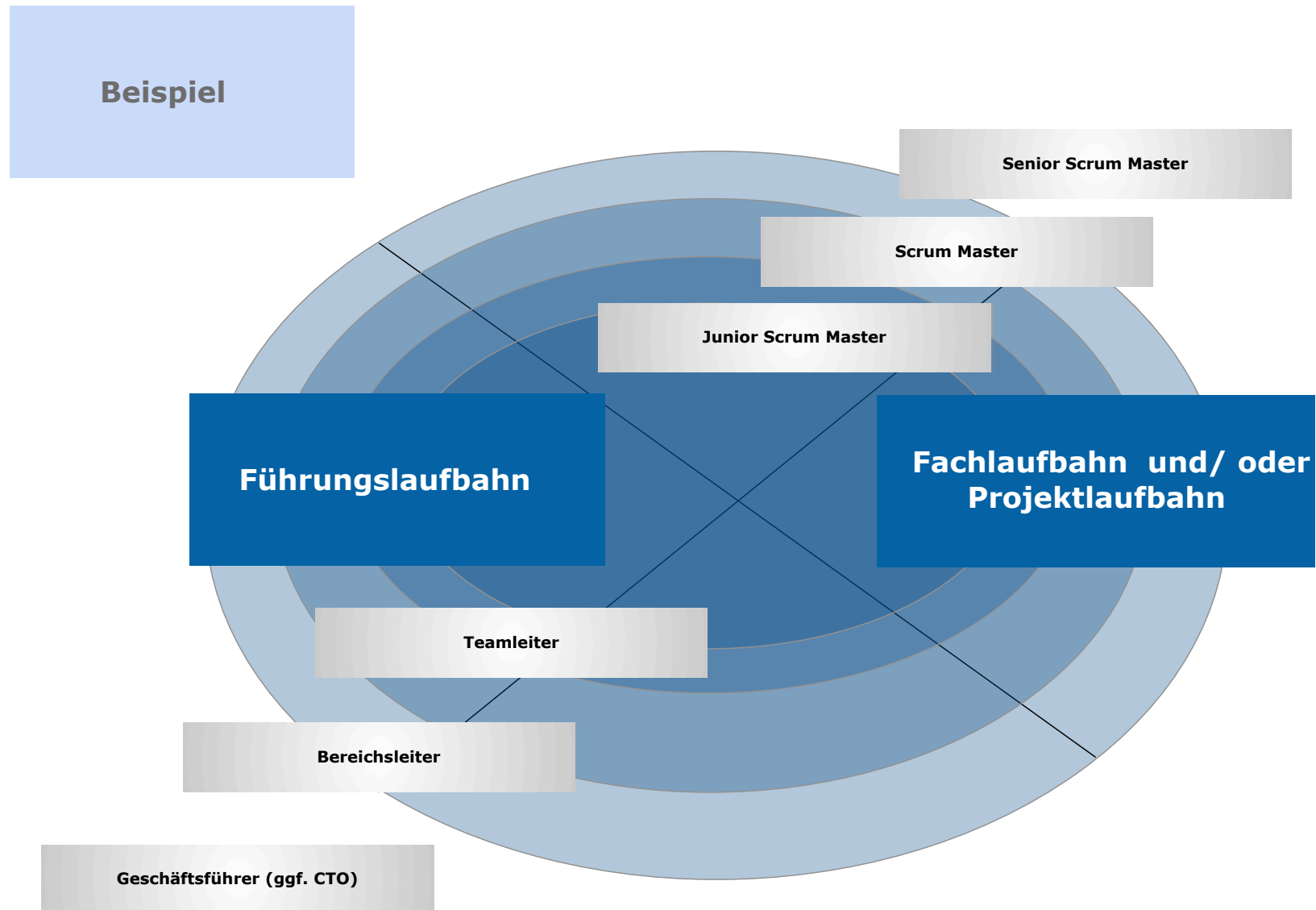
Vergütung...

Führung ...

...in agilen Unternehmen

# Alternative Karrieremöglichkeiten bieten

Beispiel

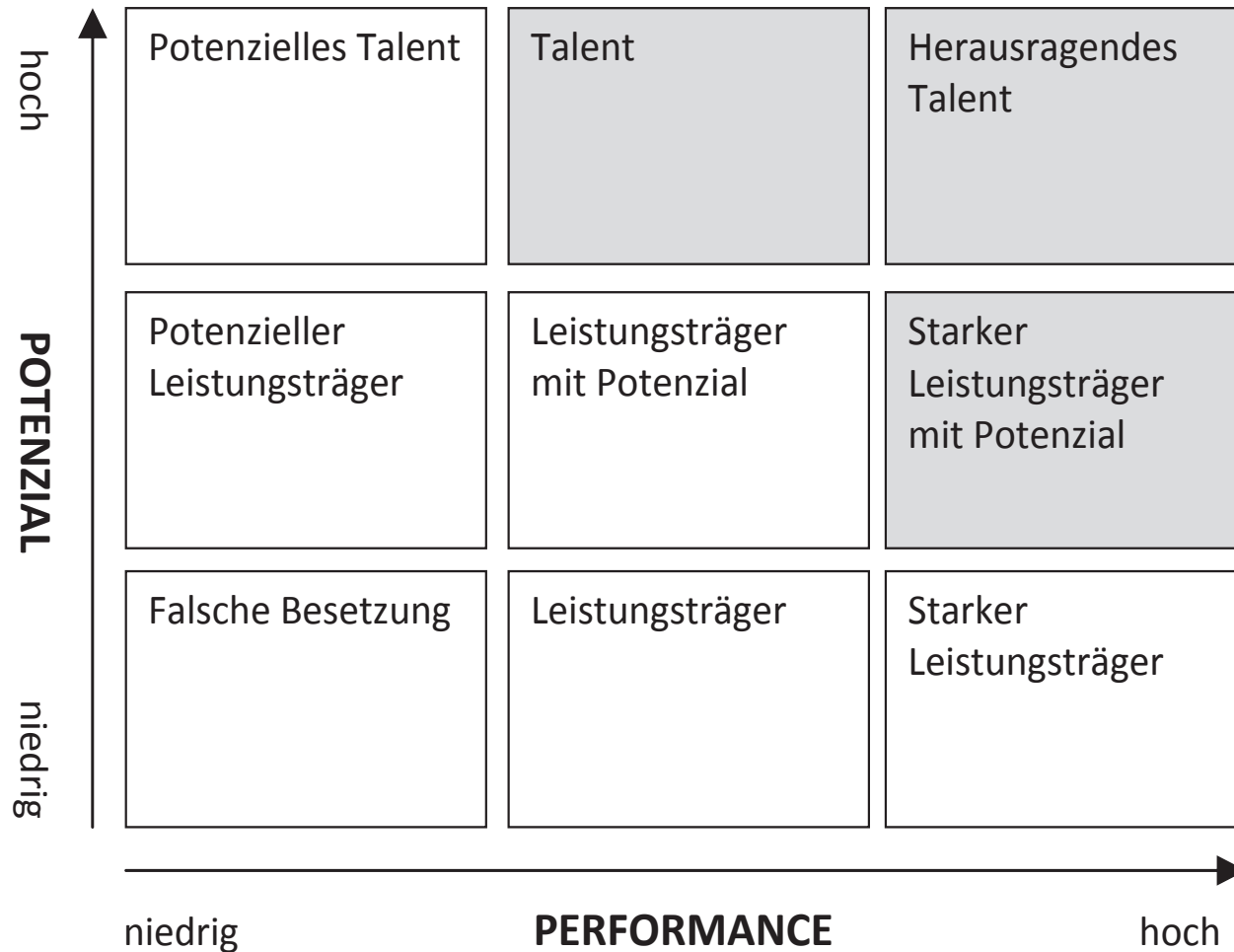


## Project Management/ Scrum - Scrum Master

**Beispiel**

Kompetenzen	Merkmale
<i>Fachliche Kompetenzen</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- hat eine relevante Ausbildung und/oder ein relevantes Hochschulstudium abgeschlossen und/oder sich einen vergleichbaren theoretischen Background angeeignet</li><li>- hat technologische Kenntnisse im klassischen Softwareengineering und der klassischen Softwareentwicklung</li><li>- hat technologische Kenntnisse im agilen Softwareengineering und der agilen Softwareentwicklung</li><li>- hat Kenntnisse in theoretischen Grundlagen von Software-Architektur und Qualitätssicherung</li><li>- hat sein in zahlreichen Sprints sein Scrum-Mindset unter Beweis gestellt</li><li>- hat ein gutes Know how in den Bereichen Change Management und Teamentwicklung</li></ul>
<i>Methodische Kompetenzen</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- kann die Tools und Instrumente der agilen Softwareentwicklung sicher anwenden</li><li>- kann Methoden des Change Managements und der Teamentwicklung anwenden</li><li>- beherrscht Moderations- und Präsentationsmethoden</li><li>- kann sich selbst gut führen</li><li>- kennt situative Führungsinstrumente</li><li>- kann arbeitspsychologische Methoden anwenden (z.B. zur Motivation, etc.)</li><li>- beherrscht Methoden der Konfliktlösung</li></ul>
<i>Soziale Kompetenzen</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- erfüllt die sozialen Kompetenzen für diese Rolle</li></ul>
<i>Persönliche Kompetenzen</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- erfüllt die persönlichen Kompetenzen für diese Rolle</li></ul>
<i>Führungs- und Managementkompetenz</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- hat seine fachlichen Führungsqualitäten unter Beweis gestellt</li><li>- hat gezeigt, dass er ein Team entwickeln kann und Team Performance steigern kann</li><li>- hat gezeigt, dass er Managementkonflikte und Impediments auf Managementebene lösen kann</li><li>- denkt und handelt teamübergreifend und interdisziplinär</li></ul>
<i>Innovation und Ideen</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- verbessert die Prozesse zur Erhöhung der Effektivität und Produktivität in der Softwareentwicklung selbstständig (Konzeption und Umsetzung)</li><li>- hat sich neue Technologien selbstständig im Firmeninteresse/-kontext angeeignet</li></ul>
<i>Pre-Sales und Sales</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- kennt die Sales Prozesse des Unternehmens</li></ul>
<i>Netzwerke</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- kann fachspezifische Netzwerke in der Scrum-Community (beispielsweise Blogs, Netzwerke,...) zum Nutzen von Kollegen einbringen</li><li>- kennt alle relevanten Mitarbeiter des Unternehmens</li></ul>

# Die Talent-Matrix



## Erfolgreich mit Scrum - Einflussfaktor Personalmanagement

Personalsuche  
und Personal-  
auswahl...

Personal-  
entwicklung...

Performance  
Management...

Vergütung...

Führung ...

...in agilen Unternehmen

## Von Mitarbeiterjahresgesprächen...



**zu Arbeitertagesgesprächen!**

## Von individuellen Zielen...



**...zu Teamzielen!**

## Individuelle Leistung...



**... und Teamperformance!**

Agiles Mindset	Mindset des klassischen Performancemanagements
Fokus auf dem Team	Fokus auf dem Individuum
Ständige Verbesserung	Analyse des Verbesserungsbedarfs ein Mal jährlich, maximal quartalsweise
Selbstverantwortung durch Commitment	Fremdbestimmung durch „Vereinbarung“
Intrinsische Motivation	Extrinsische Motivation durch Verknüpfung von Leistungsbeurteilung und Vergütung
Kurzfristige Ziele in einem langfristigen Rahmen	Langfristige Ziele in einem langfristigen Rahmen
Feedback	Bewertung
Ständige Kommunikation	Hoch formalisierte „lockere“ Kommunikation in engen Zeitfenstern
Offenheit	Protokollierte Geheimniskrämerei
Rasches Ausräumen von Impediments	Hervorkramen alter Hüte

Ziel	Metrik
Fehlerfreiheit des Codes	Anzahl bekannter Defects
Code Qualität	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Anzahl der Code Reviews pro Sprint</li><li>▪ Durch Diagnosetools abgesicherte Einfachheit des Codes</li><li>▪ Gibt es eine Code-Dokumentation: Anzahl der Kommentare?</li></ul>
Motivation und Teamzusammengehörigkeit	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Anzahl der Afterworks</li><li>▪ Anzahl der Lachanfälle pro Sprint</li></ul>
Konsequenz und Disziplin	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Pünktlichkeit in den Meetings</li><li>▪ Timeboxing</li></ul>

## Erfolgreich mit Scrum - Einflussfaktor Personalmanagement

Personalsuche  
und Personal-  
auswahl...

Personal-  
entwicklung...

Performance  
Management...

Vergütung...

Führung ...

...in agilen Unternehmen

## Von der individuellen Karotte...



**... zum Teambonus!**

Klassische Unternehmen	Agile Unternehmen
Gehälter unterliegen der Vertraulichkeit	Transparenz
Variable Gehaltsbestandteile sind an individuellen Leistungen und Zielen ausgerichtet	Variable Gehaltsbestandteile werden an den Leistungen des Teams (Teamziele) ausgerichtet
Monetäre und materielle Anerkennung stehen im Vordergrund	Immaterielle Anerkennung hat einen hohen Stellenwert

## Erfolgreich mit Scrum - Einflussfaktor Personalmanagement

Personalsuche  
und Personal-  
auswahl...

Personal-  
entwicklung...

Performance  
Management...

Vergütung...

Führung ...

...in agilen Unternehmen

---

**...heißt Bedürfnisse der Mitarbeiter erkennen!**

1. Sicherheit
2. Abwechslung
3. Anerkennung
4. Connection
5. Wachstum
6. Sinn



# Warum Mitarbeiter bleiben

Grundbedürfnis	Positive Antwort im Arbeitsumfeld
Sicherheit	Rituale, Routine, Planbarkeit
Abwechslung	Neue Projekte, Verbesserungen vorschlagen dürfen, neue Technologien
Anerkennung	Feedback, Lob, Gehalt
Beziehung	Teamentwicklung, gemeinsam etwas unternehmen
Wachstum	Weiterbildungsmöglichkeiten, Karriere
Einen Beitrag leisten	Die Vision des Product Owners erfolgreich umsetzen

- Weiß ich, was bei der Arbeit von mir erwartet wird?
- Habe ich die Materialien und Arbeitsmittel, um meine Arbeit richtig zu machen?
- Habe ich bei der Arbeit jeden Tag die Gelegenheit, das zu tun, was ich am besten kann?
- Habe ich in den letzten sieben Tagen für gute Arbeit Anerkennung und Lob bekommen?
- Interessiert sich mein Vorgesetzter oder eine andere Person bei der Arbeit für mich als Mensch?
- Gibt es bei der Arbeit jemanden, der mich in meiner Entwicklung unterstützt und fördert?
- Habe ich den Eindruck, dass bei der Arbeit meine Meinungen und Vorstellungen zählen?
- Geben mir die Ziele und die Unternehmensphilosophie meiner Firma das Gefühl, dass meine Arbeit wichtig ist?
- Sind meine Kollegen bestrebt, Arbeit von hoher Qualität zu leisten?
- Habe ich innerhalb der Firma einen sehr guten Freund?
- Hat in den letzten sechs Monaten jemand in der Firma mit mir über meine Fortschritte gesprochen?
- Hatte ich bei der Arbeit bisher die Gelegenheit, Neues zu lernen und mich weiterzuentwickeln?



**Studien zu  
Kompetenzprofilen,  
zum Scrum-  
Arbeitsmarkt sowie  
weitere News gibt es  
auf:**

**[www.scrumjobs.com](http://www.scrumjobs.com)**



**[www.scrumjobs.com](http://www.scrumjobs.com)**

*scrum***jobs**

André Häusling  
Neusser Str. 232  
50733 Köln  
Mobil: +49 177 4040661  
Email: [Andre.Haeusling@scrumjobs.com](mailto:Andre.Haeusling@scrumjobs.com)  
Homepage: [www.scrumjobs.com](http://www.scrumjobs.com)