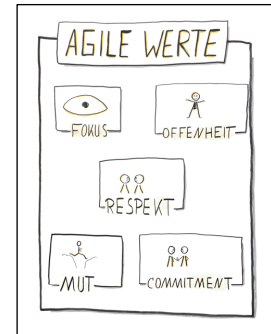


# Agile Potenziale aktivieren

## Warum ist werteorientierte Kommunikation für agiles Arbeiten essentiell?

Die meisten der agilen Prinzipien, Techniken und Methoden zielen darauf ab, die Kommunikation in agilen Projekten geeignet zu steuern. Und die agilen Werte sollen die wechselseitige Unterstützung für gemeinsame Erfolge fördern. Allerdings nutzt der Einsatz aller Werkzeuge des agilen Projektmanagements wenig, wenn deren Prinzipien und Werte nicht von den einzelnen Mitarbeitern wirklich verstanden, verinnerlicht und gelebt werden. Das mag sich komisch anhören, denn in der Theorie sind sich die meisten darüber im Klaren und Werte wie *Mut - Respekt - Offenheit - Commitment - Fokus* scheinen für viele selbsterklärend. In der Praxis zeigen sich dann die Unklarheiten.



## Woran liegt das?

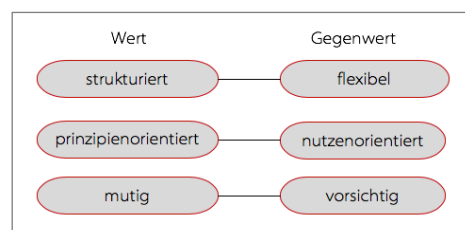
Menschen haben unterschiedliche Facetten in ihrer Persönlichkeit und sind damit in unterschiedlichen Modi unterwegs. Die Ursache dafür ist, dass jeder Mensch eigene, intrinsisch veranlagte Werte mitbringt. Diese führen dazu, dass jedes Teammitglied die agilen Werte anders leben kann. Denn unsere Werte sind etwas sehr Grundlegendes in unserem Leben. Wir richten unser Verhalten danach aus. Die Ursache für Konflikte, Störungen und Reibereien sind in Wertekonflikten zu finden.

*Warum verstehen wir uns mit einigen Kollegen blind, während wir bei anderen auch auf mehrfache Nachfrage nicht nachvollziehen können, was sie meinen?*

*Warum nerven uns die einen, während wir mit anderen sehr gerne zusammenarbeiten?*

Zu jedem Wert gehört ein Gegenwert. Im Idealfall für das

menschliche Miteinander gehören beide Werte eines Paares in gleichem Maße zu unserer Persönlichkeit, um uns situativ zwischen den beiden Werten bewegen zu können.



Da Menschen aber Individualität und kein Ideal verkörpern, kann es sein, dass ein Wert ausgeprägter ist und somit unsere Eigen- und Fremdwahrnehmung bestimmt, damit einhergehend auch unser Verhalten sowie unsere Kommunikation. Anbei zwei Beispiele:



„Mach erst mal einen Plan“

„Sei nicht so unflexibel“



Ein strukturierter Mensch wird einem anderen, für den Flexibilität sehr wichtig ist, in Konfliktsituationen tendenziell als „chaotisch“ wahrnehmen und ihm dies unterstellen.  
Umgekehrt wird der andere ihm tendenziell „Pedanterie“ oder „Zwanghaftigkeit“ unterstellen.



„Reiß Dich zusammen“

„Sei nicht verrückt“



Ein mutiger Mensch wird einem anderen, für den Vorsicht sehr wichtig ist, in Konfliktsituationen tendenziell als „Bedenkenträger“ und „Pessimist“ wahrnehmen und ihm dies unterstellen.  
Umgekehrt wird der andere ihm tendenziell „Leichtsinn“ und „Risikomissachtung“ unterstellen.

## Was ist zu tun?

Die Beispiele zeigen, dass Reibungen und Konflikte vorprogrammiert sind, wenn gegensätzliche Werte aufeinanderprallen. Ein wichtiger Schritt, um dem im Team entgegenzuwirken, ist es, mit dem Team zu trainieren und den Blick auf die unterschiedlichen persönlichen Wertewelten und deren Bedeutung für das agile Arbeiten zu schärfen. Es ist wichtig, die Unterschiedlichkeiten (be)wertungsfrei aufzudecken und das Wissen mit in die Arbeit zu nehmen, damit ein Team synergetisch arbeiten kann.

Wenn der gemeinsame Blick auf die persönlichen Wertewelten der agilen Projektmitglieder ( bspw. in Scrum) fehlt, kann dies im schlimmsten Fall zum Kippen des ganzen Projektes führen oder gar die Einführung agiler Arbeitsweisen zum Scheitern bringen. Es braucht bei den Teammitgliedern und Verantwortlichen in jedem Fall die Erkenntnis und das Verständnis um die gegensätzlichen Eigen- und Fremdwahrnehmungen, um agile Potenziale zielführend einsetzen zu können.

Die Menschen sind die großen Stellschrauben für agile Prozesse. Das „WIE“ ihrer Handlungen bestimmt über den Erfolgsgrad.



**KAMANN**  
HUMAN RESOURCE ADVISORS

Britta Kamann  
zertifizierter WERTEkoffer Coach

M +49 (0)178. 1 46 70 88

E bk@kamann-hr.de

www.kamann-hr.de