



Lisa Maria Roggenbuck  
Arbeitspsychologin/Scrum Masterin

# Ein kompetenzorientiertes Anforderungsmodell für Scrum Master:innen

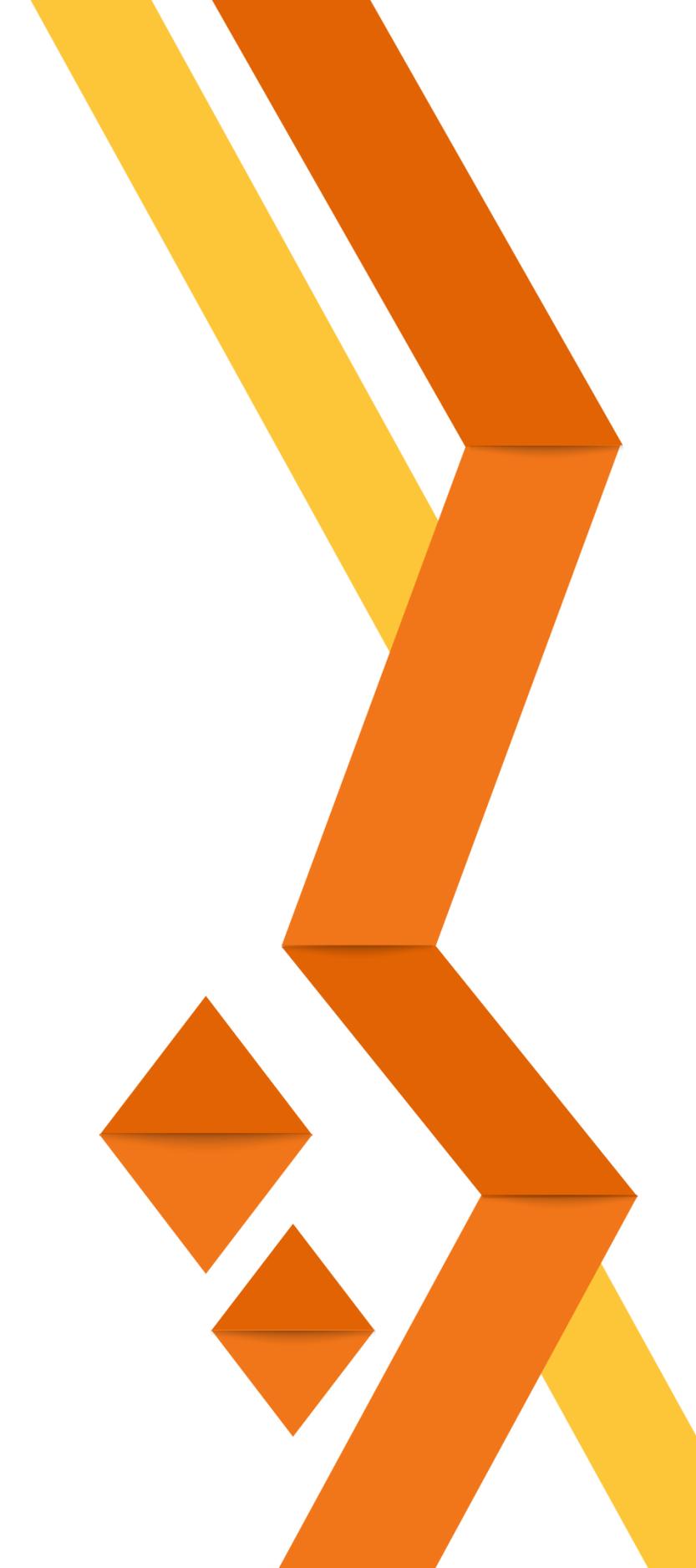
Modellierung auf wissenschaftlicher Basis



[lisamaria.roggenbuck@baloise.ch](mailto:lisamaria.roggenbuck@baloise.ch)



[linkedin.com/in/lisa-maria-roggenbuck-b1196622b](https://www.linkedin.com/in/lisa-maria-roggenbuck-b1196622b)



## Was ist ein kompetenzorientiertes Anforderungsmodell?

- Fokus auf Anforderungen, die an ein Berufsbild gestellt werden
- Modell/Profil definiert die erfolgsrelevanten Merkmale z. B. Kompetenzen und Verhaltensanforderungen der Stelleninhaber:innen



# Kompetenzdefinition

„...ein Set von Fähigkeiten, Fertigkeiten und anderen Merkmalen, das ursächlich dazu beiträgt, dass eine Person in der Lage ist, komplexe Situationen effektiv zu bewältigen (...) und kann durch Lernen und Erfahrung entwickelt werden.“

Definition von Krumm & Mertins (2018) basierend auf Weinert (2001) und Scherm (2009)

- „**effektives Bewältigen von komplexen Situationen**“
- **“Erlernbarkeit” von Merkmalen**



# Die qualitative Studie...

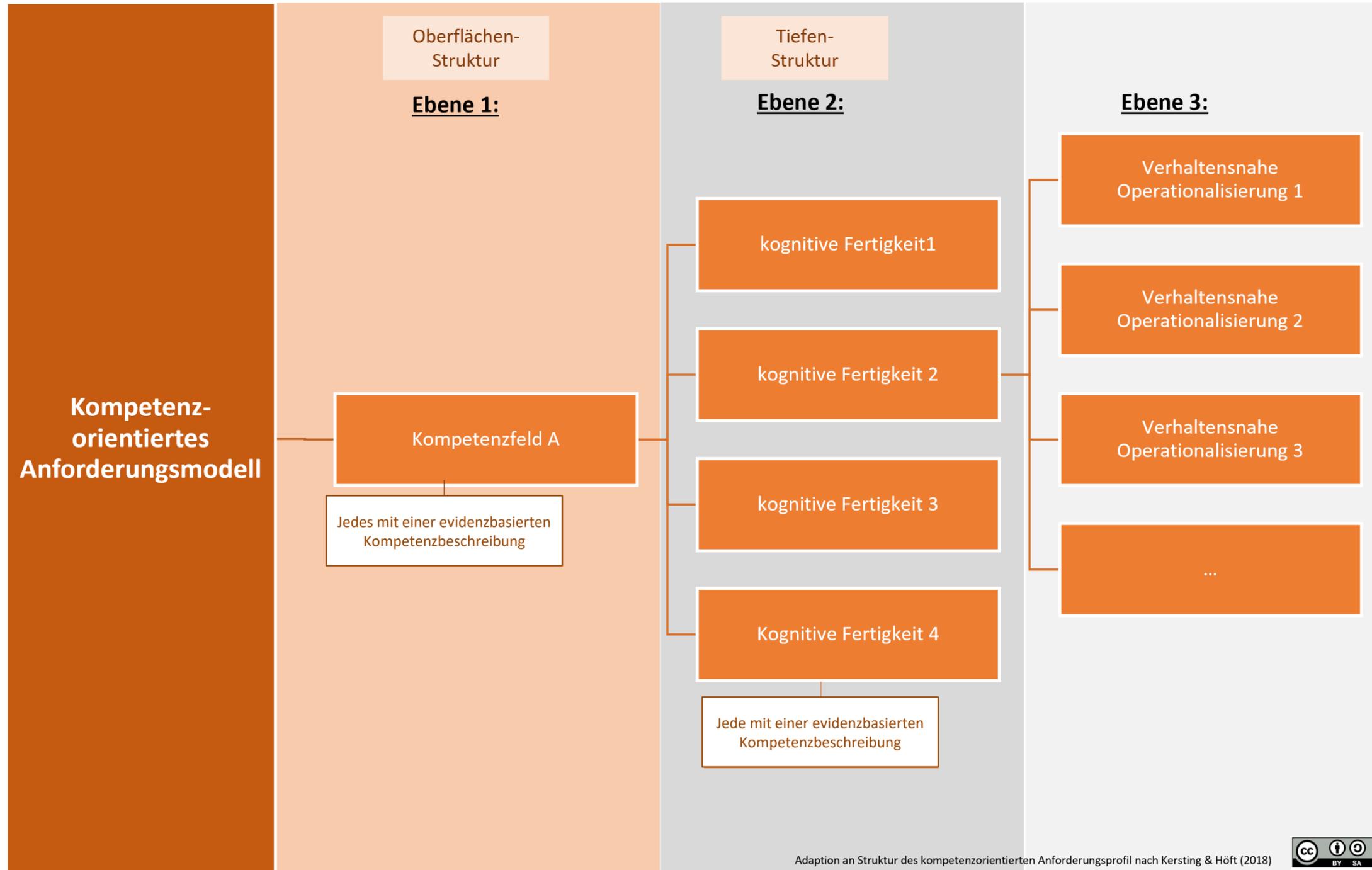
- Die Expert:innen für die Stichprobe wurden vor dem Hintergrund ausgewählt, ein "Ideal" von Anforderungen zu erheben
- Ziel war es, eine Grundlage für berufliche Weiterentwicklung für Scrum Master:innen/ Agile Coach zu schaffen

## Forschungsetappen

**Wie wurden die Daten erfasst und aufbereitet?**



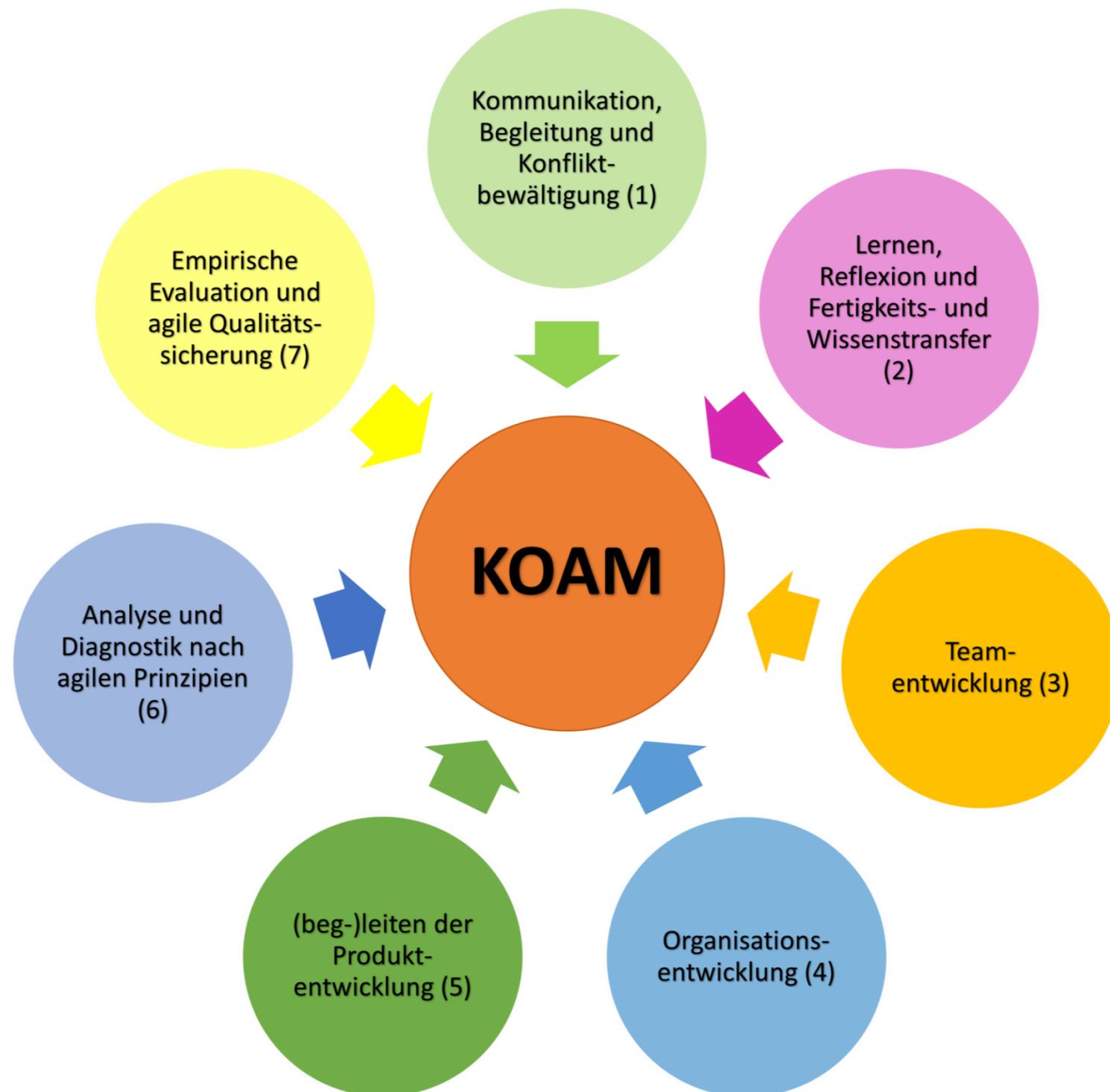
# Struktur des KO-AM



The slide features a white background with decorative elements on the right side. Two orange diamonds are positioned in the upper right quadrant. A large orange diagonal stripe runs from the top right towards the bottom left, and a smaller yellow diagonal stripe runs parallel to it below the orange one. The main text is centered on the left side of the slide.

# **Was können Kompetenzfelder von Scrum Master:innen sein?**

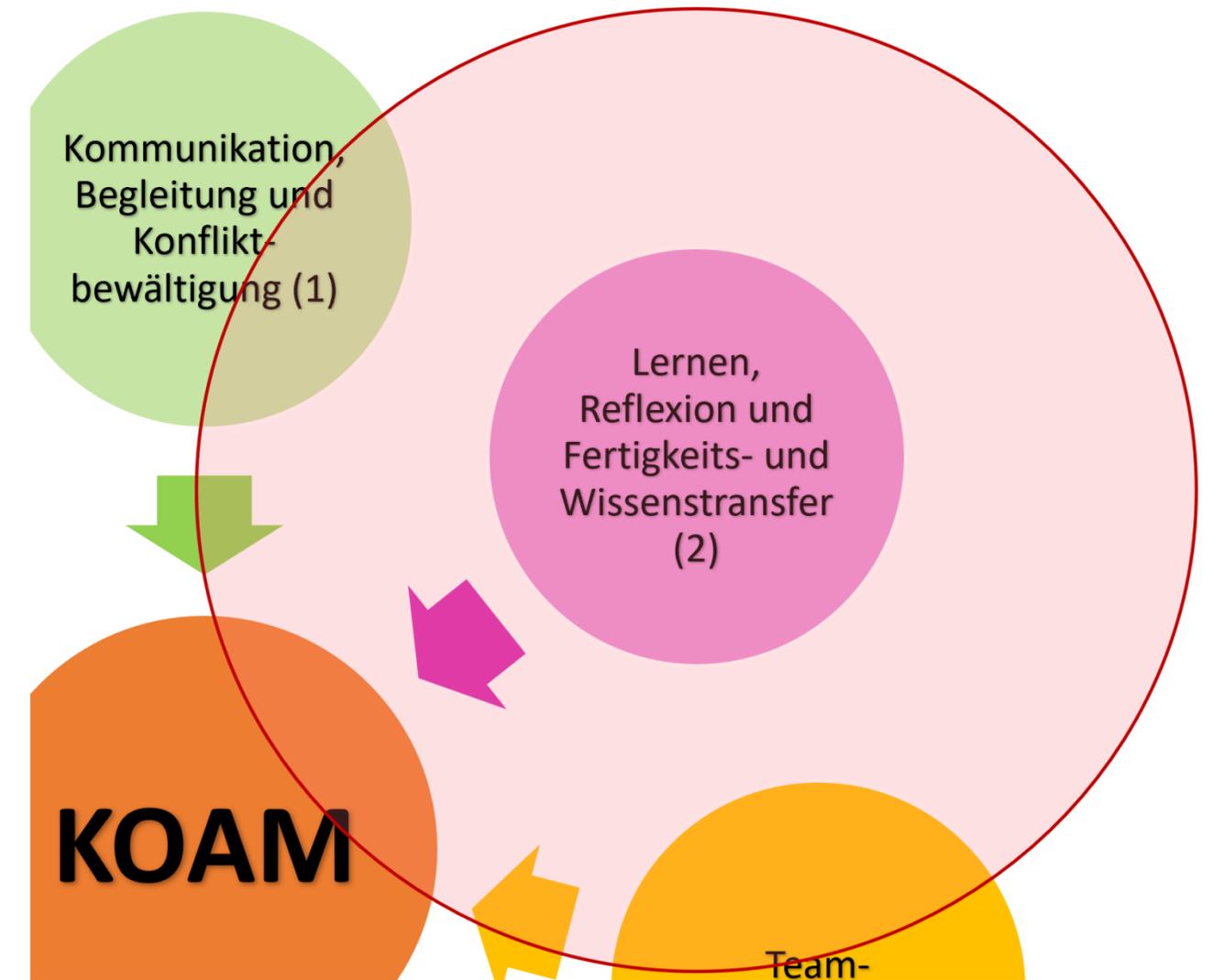
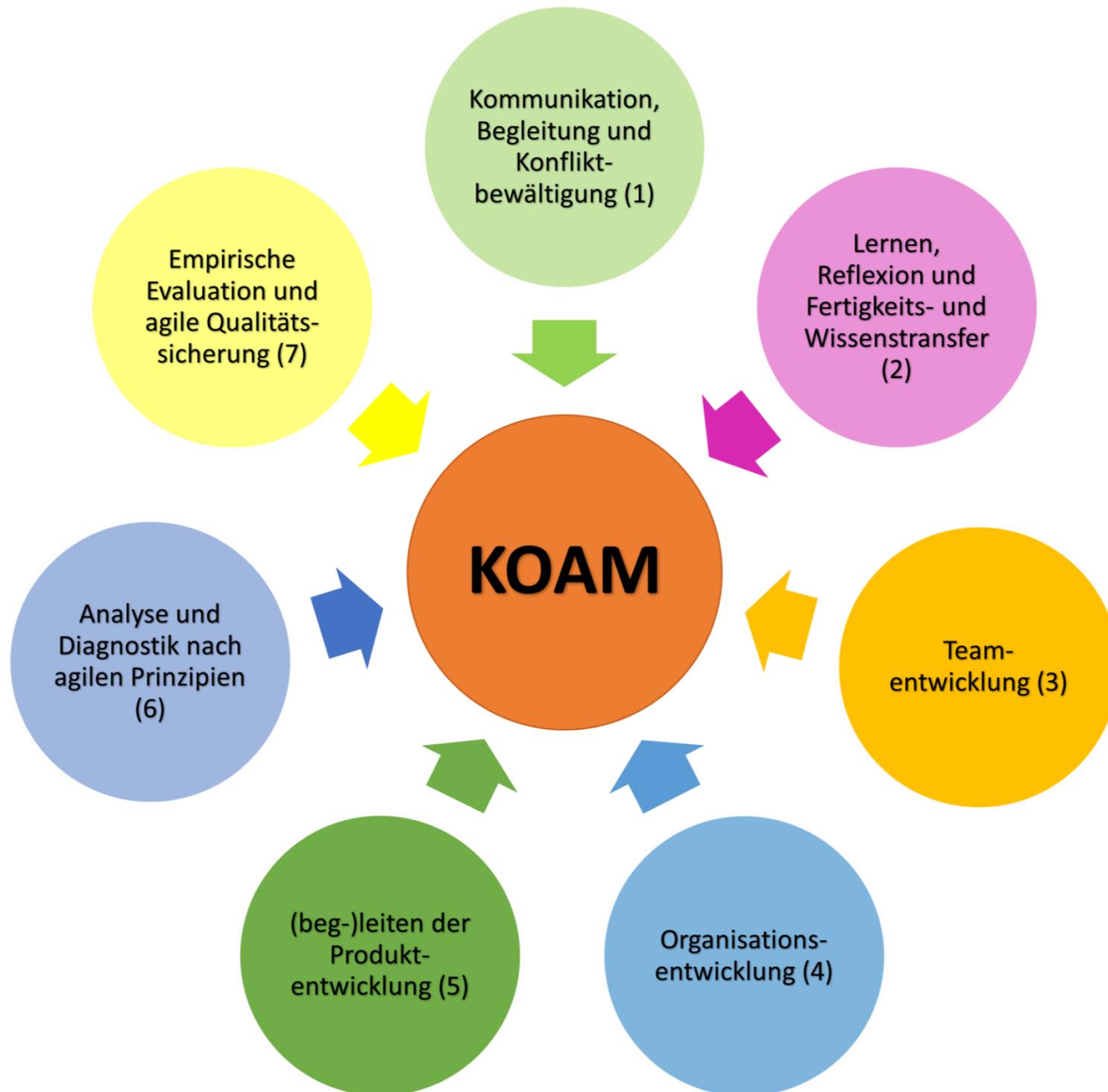
# Anforderungsmodell: KO-AM



## ERGEBNIS

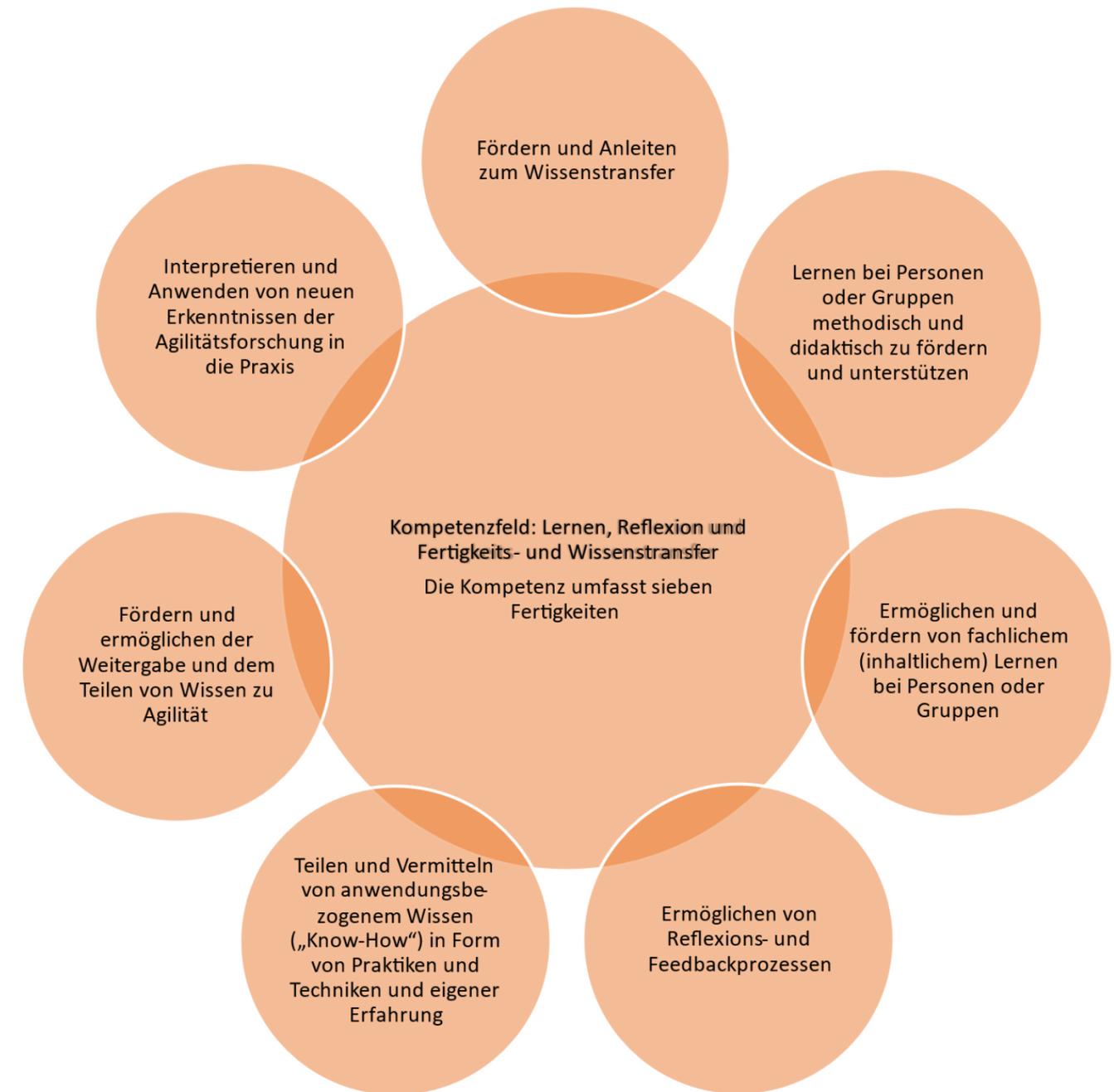
- 7 Kompetenzfelder und Kompetenzbeschreibung
- 34 kognitive Fertigkeiten und Fertigungsdefinitionen
- 392 verhaltensnahe Operationalisierungen
- Zusatz aus Literaturanalyse: 42 Wissensselemente

# Anforderungsmodell: KO-AM

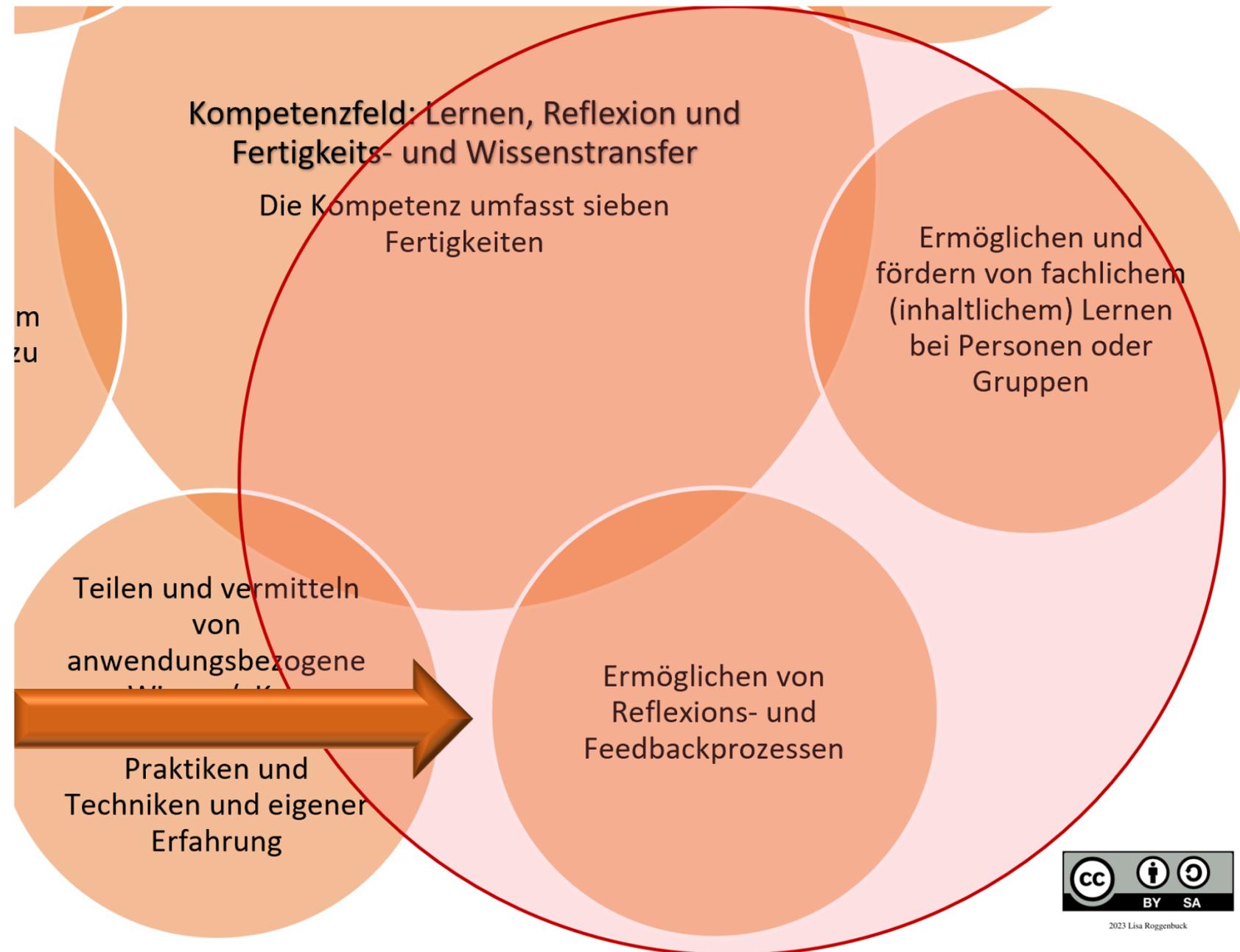


# Anforderungsmodell: KO-AM

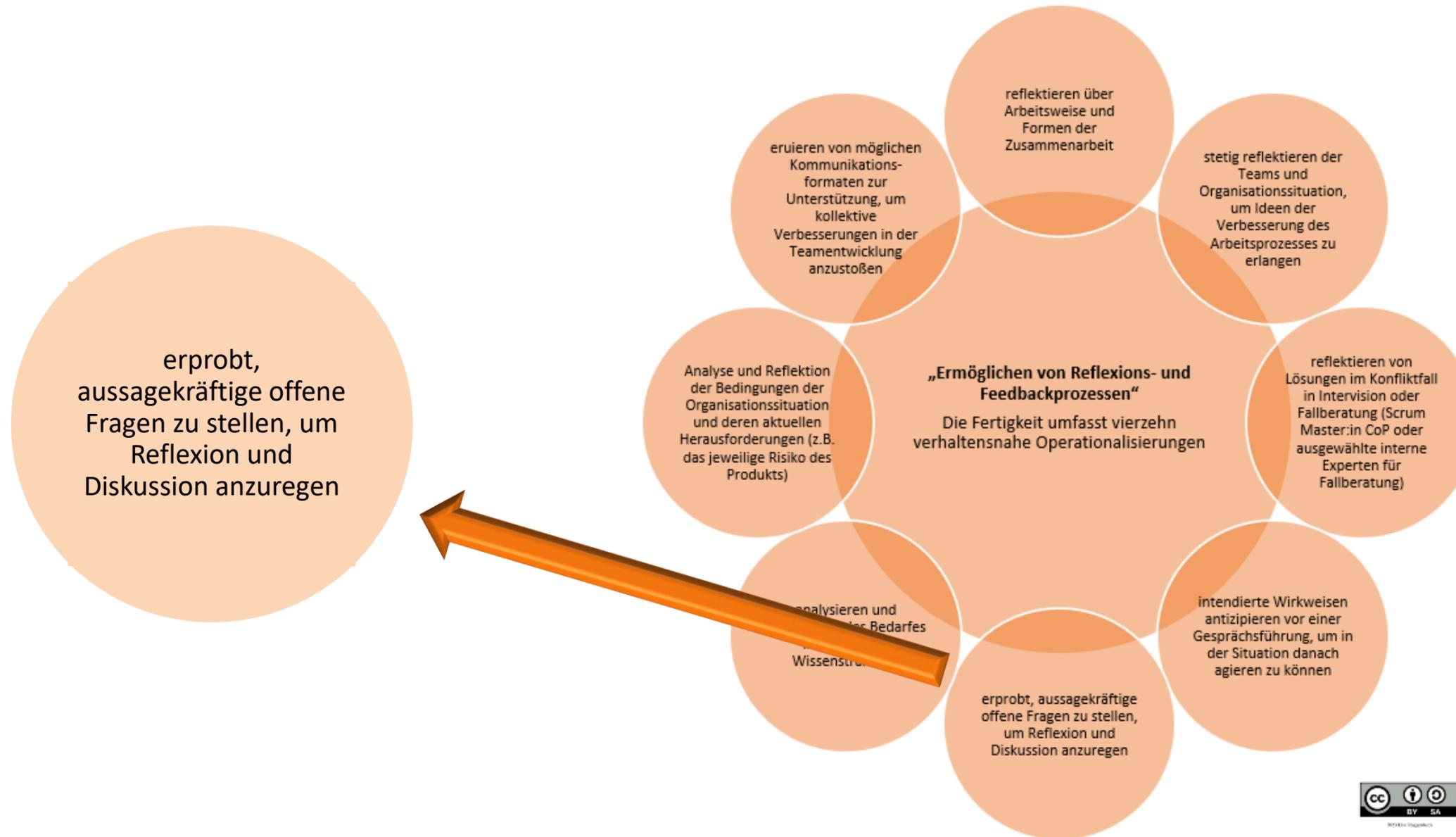
Scrum Master:innen ermöglichen und fördern das Lernen von allen Beteiligten in inhaltlichen sowie methodisch-didaktischen Aspekten rund um Agilität und der Produktentwicklung durch die Gestaltung von beruflichen Lernsituationen. Sie ermöglichen Reflexionsprozesse und fördern den Wissenstransfer in der Organisation und den Teams. Sie befähigen alle Beteiligten Wissen zu erlangen, Zusammenhänge herzustellen und Gelerntes anzuwenden. Sie fördern die Fertigkeiten und Fähigkeiten aller Beteiligten zum selbstorganisierten Lernen und Arbeiten.



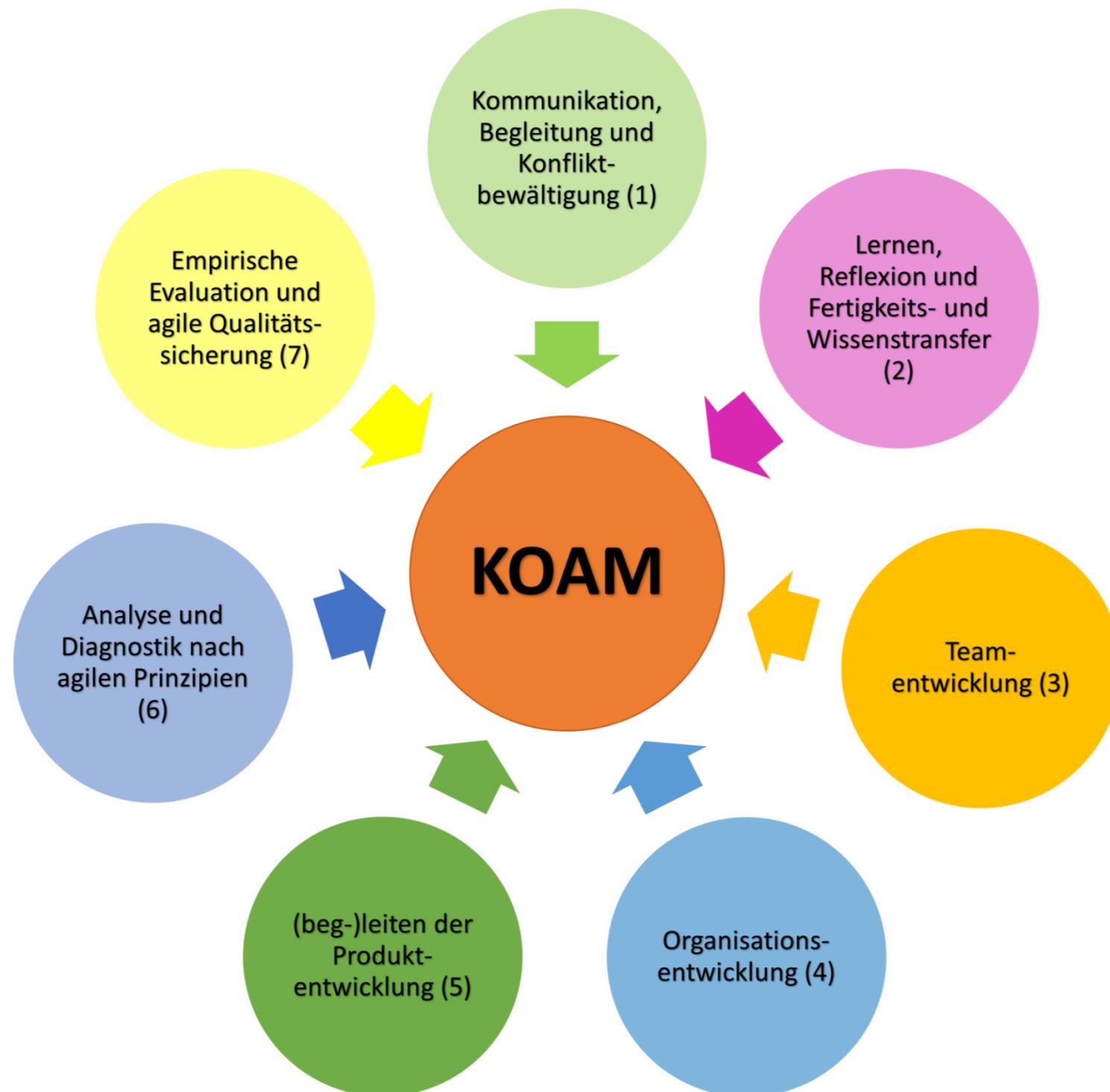
# Anforderungsmodell: KO-AM



# Anforderungsmodell: KO-AM



# Anforderungsmodell: KO-AM



## ERGEBNIS

- 7 Kompetenzfelder und Kompetenzbeschreibung
- 34 kognitive Fertigkeiten und Fertigungsdefinitionen
- 392 verhaltensnahe Operationalisierungen
- Zusatz aus Literaturanalyse: 42 Wissensselemente

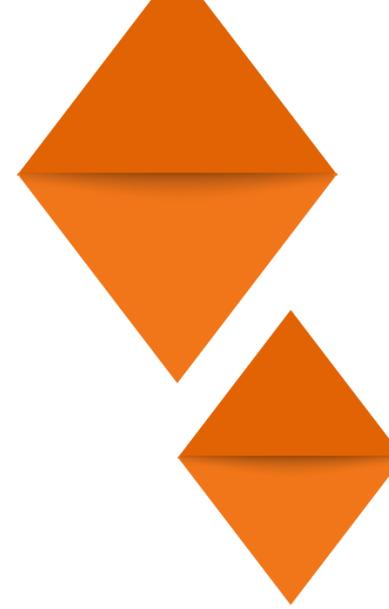
# Ziel der Forschungsarbeit

- Grundlage zur Orientierung der beruflichen (Weiter-)Entwicklung als Scrum Master:in/agile Coach:in für Lernende und Lehrende (u. a. Mentor:innen, Coaches)
- Individuelle Lernwege im Unternehmen und unternehmens-übergreifend gestalten

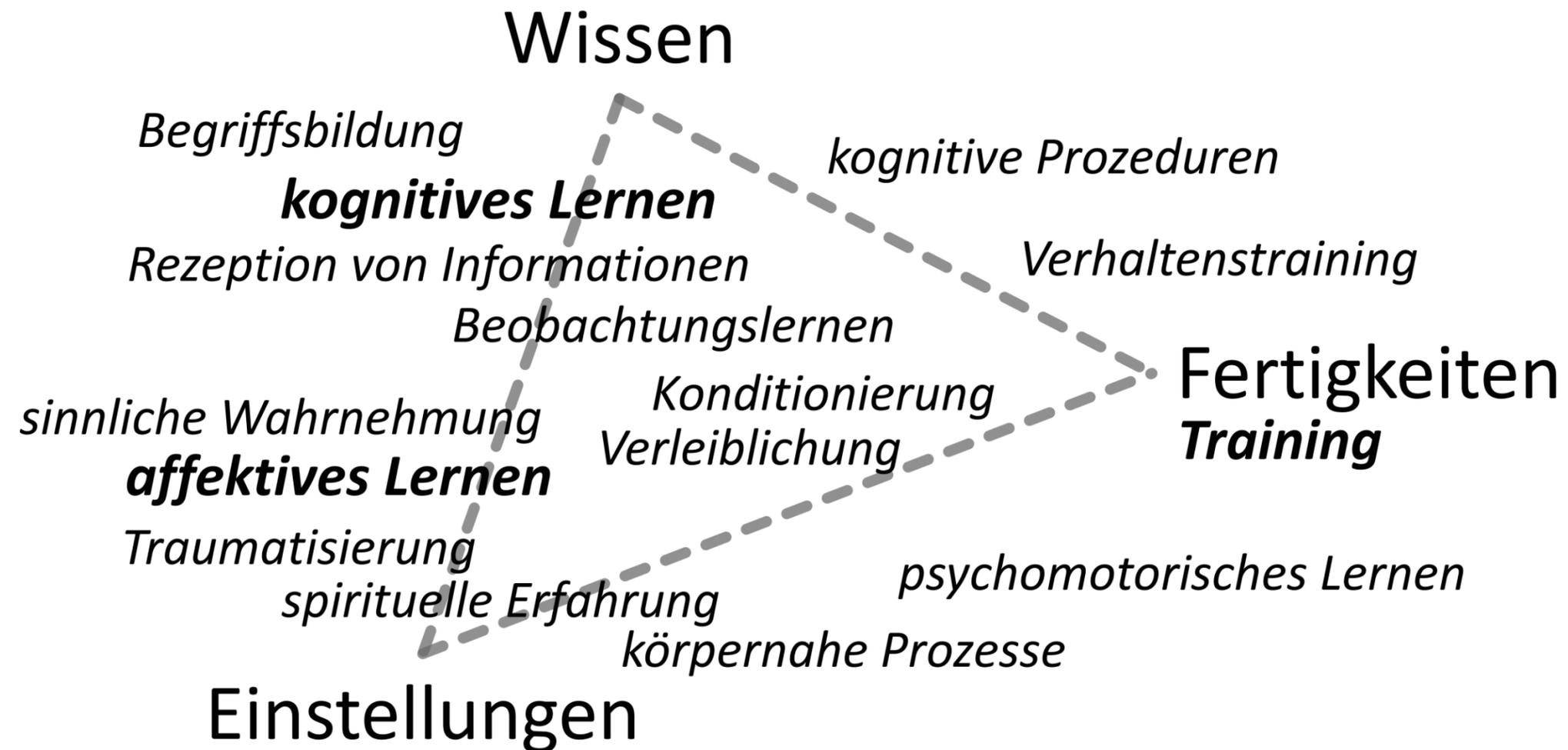
# Warum ein KO-AM?

- Übersicht und Commitment auf einen Rahmen einheitlicher Kriterien in einer Gruppe oder Organisation
- Gewährleistung höherer Objektivierbarkeit und Vergleichbarkeit
- nachvollziehbare Datengrundlage für Rückmeldungen an Lernende
- Selbstverortung der eigenen Entwicklung (Anregung für Lernweg)
- Ausgangspunkt für Modifizierungen

**Wie können  
Lernprozesse mittels  
einem KO-AM  
gestaltet werden?**

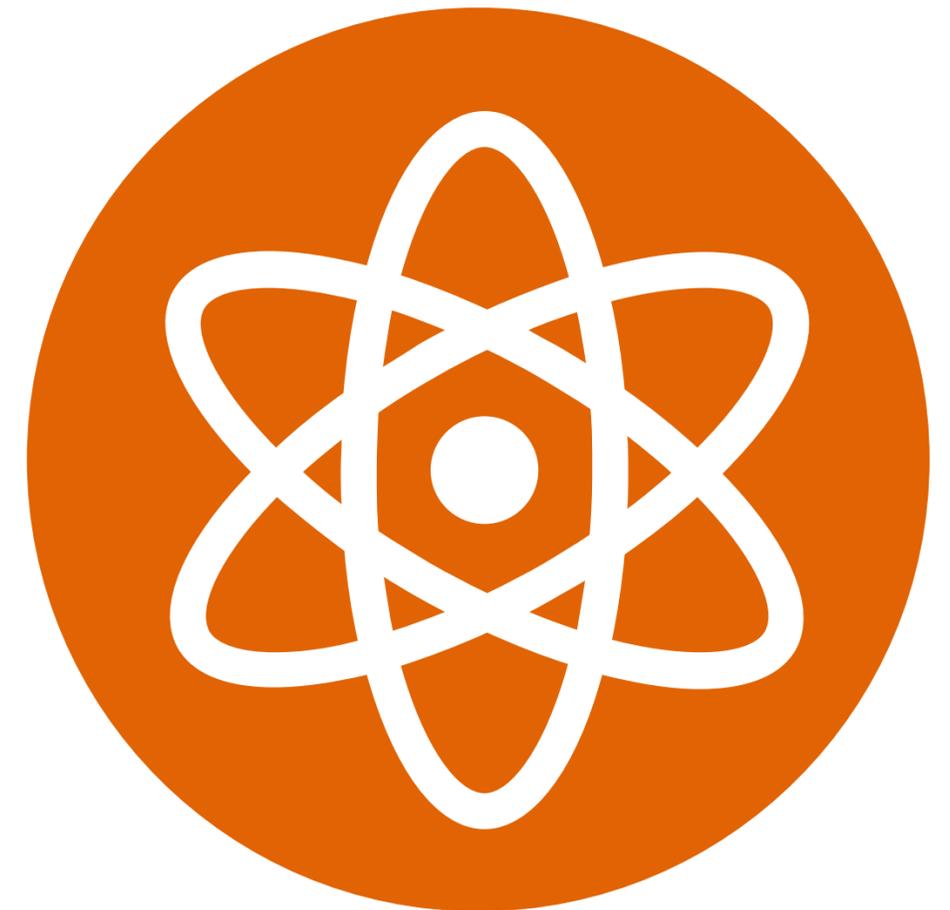


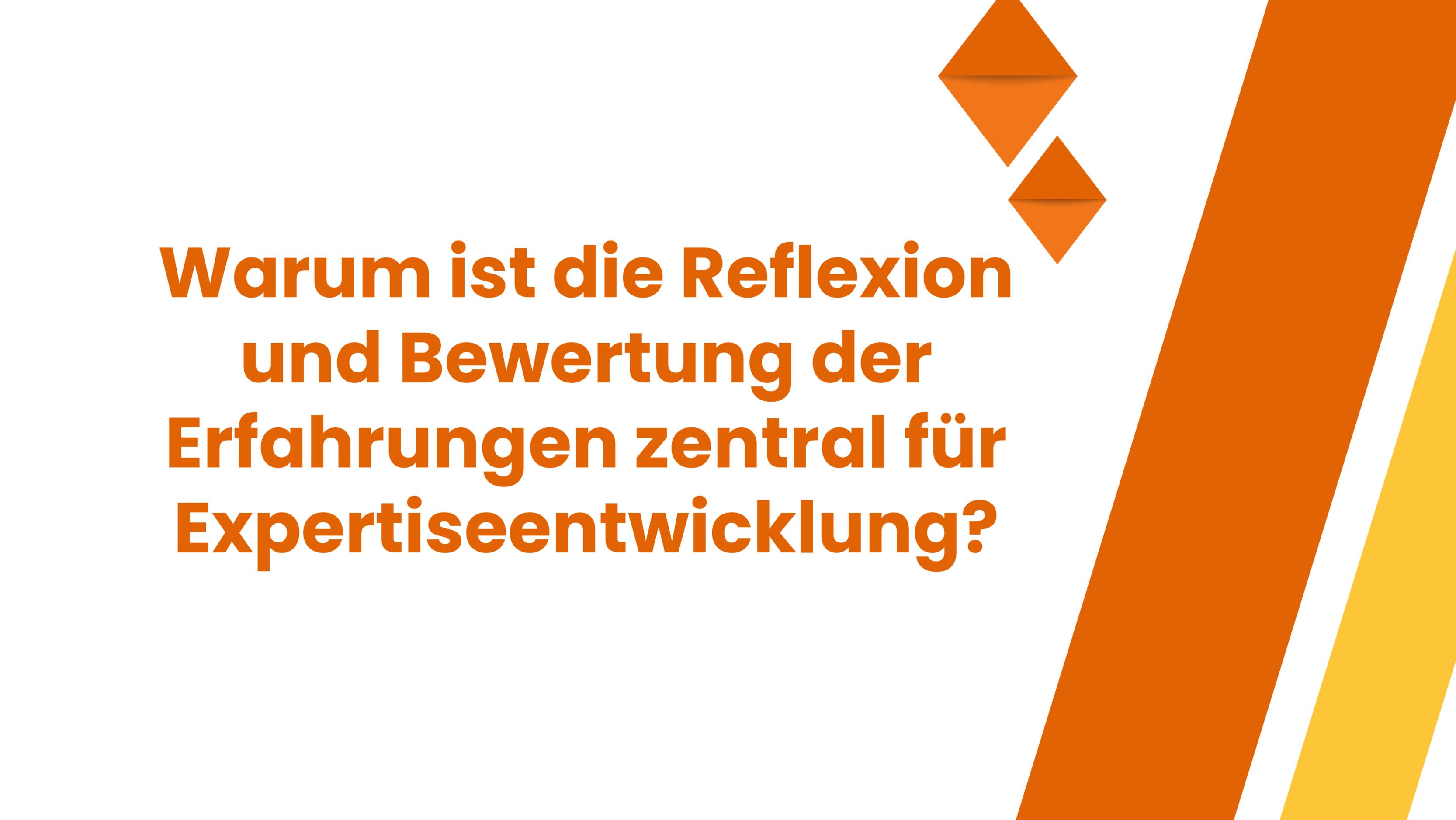
# Lernprozesse und -entwicklung



# Was ist der zentrale Faktor für Kompetenz- und Expertiseentwicklung?

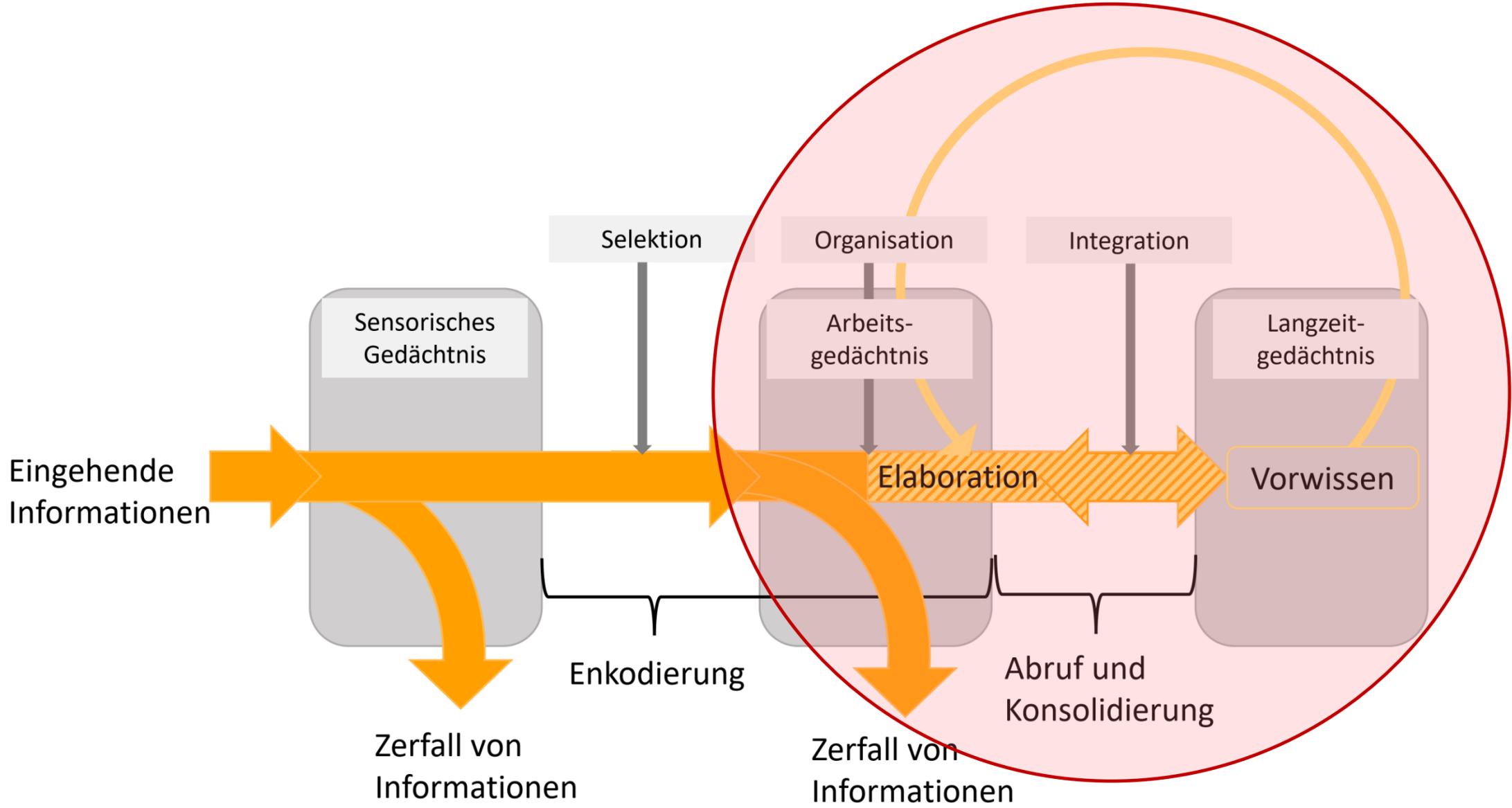
**stetige Reflexion der subjektiven Erlebnisse und deren fachgebundene Einordnung**



The slide features a white background with decorative elements. In the top right corner, there are two orange diamonds, one larger than the other, arranged in a descending sequence. On the right side, there are two diagonal stripes: a wide orange one and a narrower yellow one below it. The main text is centered on the left side in a bold, orange, sans-serif font.

**Warum ist die Reflexion  
und Bewertung der  
Erfahrungen zentral für  
Expertiseentwicklung?**

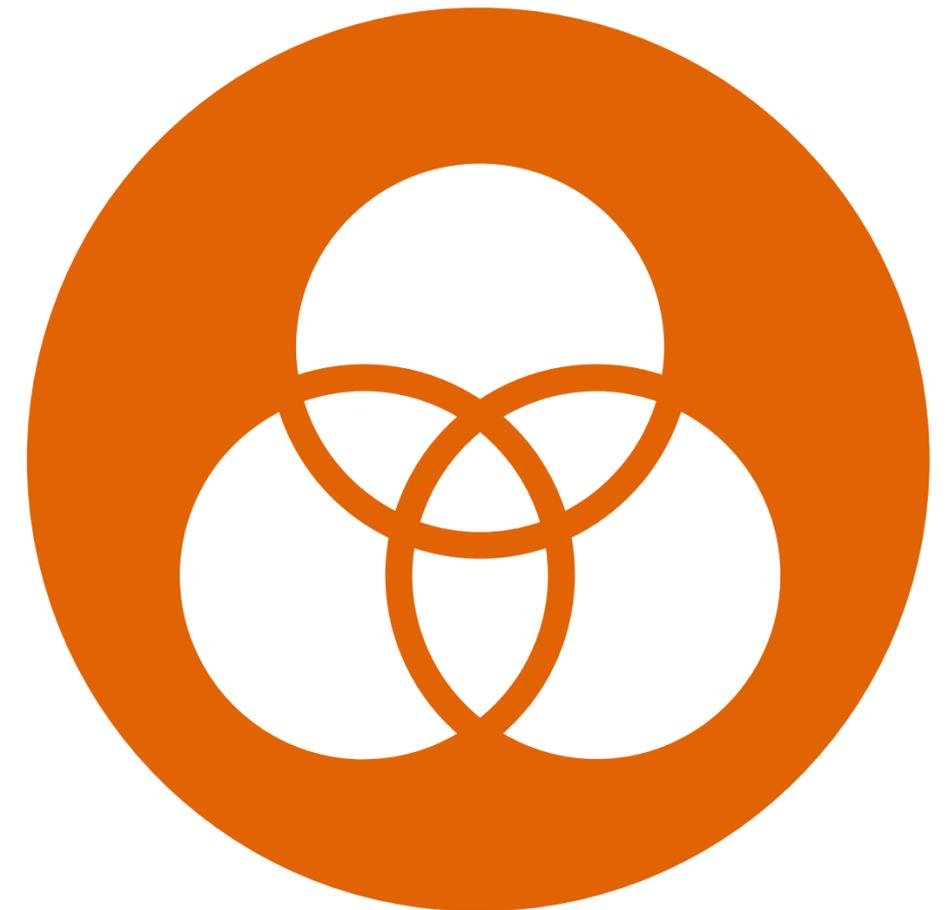
# Kompetenz- und Expertiseentwicklung



# Kompetenz- und Expertiseentwicklung

**Lernformate, um strukturiert Reflexion zu ermöglichen und Wissen zu verteilen**

- Supervision
- Coaching
- Qualitätszirkel
- Kollegiale Beratung
- Wechselseitige kollegiale Visitation
- Dialogische Verfahren
- Triadengespräche
- Story Telling
- Wissenszirkel



# Kompetenz- und Expertiseentwicklung



## Wissens und Erfahrungstransfer: Das Triadengespräch

### Narrative Methode

- Weitergabe personengebundenen Wissens
- Austausch über erfahrungsbasiertes Wissen
- **Erzähler:** (Expert:in auf einem Gebiet)
- **Persons in the shadow:** stellen im Hintergrund agierende bzw. im Schatten stehende Personen, wie Trainer:innen, Mentor:innen dar
- **fachlicher Zuhörer** (Noviz:in auf dem Gebiet)
- **Berufseinsteiger** (wenige Berufsjahre)
- **methodische Zuhörer** (Laien auf dem Gebiet)



## Verbesserung der Qualität beruflichen Handelns: Ein unternehmensübergreifender Qualitätszirkel

### Effekt für jeden Einzelnen:

- Gefühl emotionaler Entlastung
- größere Handlungssicherheit
- verbesserte Kollegialität

### Wirkung für Profession:

- Professionalisierung der Beteiligten
- Weiterentwicklung der Profession
- Kontinuierliche Qualitätsentwicklung und Legitimation der Profession

# Kompetenz- und Expertiseentwicklung



## CoE – Center of Excellence

**Ziel:** hilft Unternehmen dabei, Ressourcen und Fachwissen sehr gezielt auf bestimmte Kompetenzen/Fähigkeiten auszurichten, um Expertise in einer bestimmten Disziplin zu entwickeln

- **Aufgabe:** Etablieren eines leitenden Organs des Berufsbild, Best Practices, kollegiale Hilfe etc.
- **Verantwortlich:** Forschung und/oder Schulung/Weiterbildung



## CoP – Community of Practise

### **Ziel und Definition:**

Weiterentwicklung und Austausch von Erfahrungen und beruflichem Lernen.

Gruppen von Menschen, die informell durch gemeinsames Fachwissen (in selbstorganisierter Form) mit dem Anliegen ihrer Institution arbeiten

- **Aufgabe:** Informationsaustausch, Best Practices, kollegiale Hilfe etc.
- **Verantwortlich:** Wissenszirkulation und Lernen

# Lisa Maria Roggenbuck

Nachfolgend Möglichkeiten zum Vernetzen,  
der Interesse an mir und meiner Arbeit hat.



[joinmastodon.org](https://joinmastodon.org) oder

[linkedin.com/in/lisa-maria-roggenbuck-b1196622b](https://linkedin.com/in/lisa-maria-roggenbuck-b1196622b)



[lisamaria.roggenbuck@baloise.ch](mailto:lisamaria.roggenbuck@baloise.ch)

SCAN ME



**Forschungsarbeit mit Profil  
(Thesis) aus dem M.Sc.  
Psychologie des Lernens  
und Lehrens an der PH  
Freiburg i. Breisgau**



**Vielen Dank für eure  
Aufmerksamkeit!**

