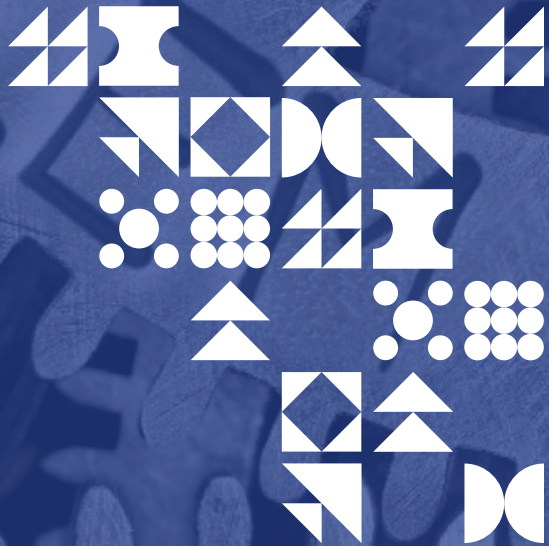


# PROJECTS AS THE KEY TO OVERCOMING MAJOR CHALLENGES



## PMI Germany Chapter Magazine






2022 Q4

Projekte als Schlüssel zur  
Bewältigung der großen  
Herausforderungen

Projects as the key to  
overcoming major challenges

# INSIDE THIS ISSUE

 Imprint	21
 Sponsors	59

 Editorial	04
 PMI Germany Chapter	07
Die Mitgliederversammlung des PMI Germany Chapter / The General Meeting of the PMI Germany Chapter	
Vorstellung Anthony Soprano - Vizepräsident Operations / Introduction Anthony Soprano - Vice President Operations	
Wer sind WIR - Eine sowohl deutschlandweit verteilte als auch internationale Community! / Who are WE - A nationwide as well as an international community!	
Jährliche Mitgliederversammlung des PMI Germany Chapter e.V. / Annual General Meeting of the PMI Germany Chapter e.V.	
Wir müssen uns verändern! / We need to change!	
Volunteer Engagement Lead im PMI Germany Chapter / Volunteer Engagement Lead in the PMI Germany Chapter	
My Volunteering experience with PMI Germany Chapter	
In eigener Sache - Tue Gutes und rede darüber / On our own behalf - Do good and talk about it!	
 News	25
PMI hat einen neuen CEO! / PMI has a new CEO!	
Praxisleitfaden für prozessorientiertes Projektmanagement / Practice Guide for process-oriented Project Management	
Neues Veranstaltungsformat! / New Event Format!	
 Announcements	29
Was verbirgt sich hinter dem Female Empowerment Program des PMI Germany Chapters und was könnte für Dich drin sein? / What is behind the PMI Germany Chapter's Female Empowerment Program and what could be in it for you?	
 Retrospect	34
Working Out Loud (WOL) in Berlin	
Über 200 Volunteers auf dem Region 8 (LIM) Meeting in Prag! / Over 200 volunteers at the Region 8 meeting in Prague!	

# INSIDE THIS ISSUE

## Articles

43

Prinzipien des Projektmanagements als Schlüssel zur Bewältigung der großen Herausforderungen unserer Zeit / Principles of project management as the key to mastering the great challenges of our time

Resilient und flexibel in Zeiten der hybriden Arbeit

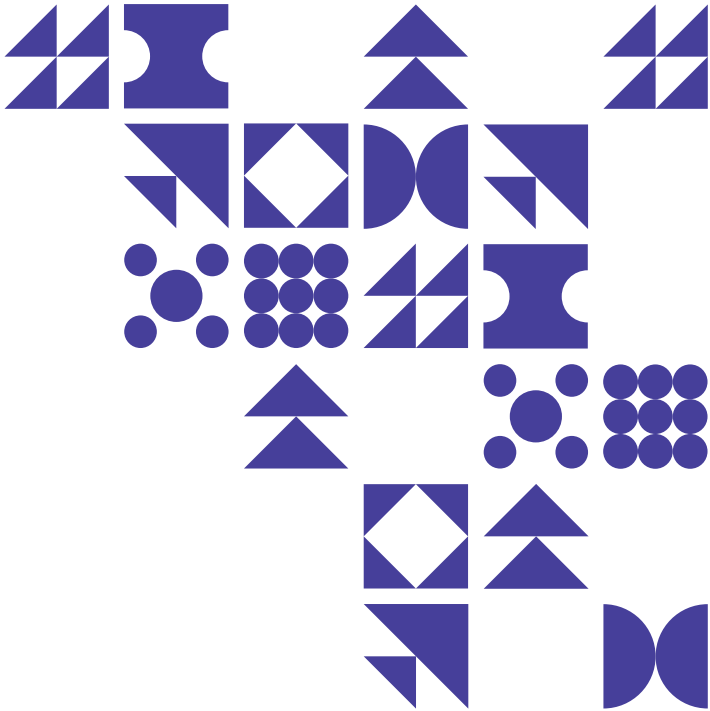
Mensch und Technologie Hand in Hand: Wandel muss ganzheitlich gedacht werden

Mit Vollgas zum Autonomen Fahren

Selbstmanagement - ein Baustein moderner Führung

New Ways of Working: Büro der Zukunft oder kein Büro? Das ist ja die Frage / New Ways of Working: Office of the future or no office? That's the question

Portfoliomanagement ist die beste Vorausschau und verwandelt Ungewissheit in eine Chance / Portfolio management is the best foresight and turns uncertainty into an opportunity





Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr der von unserem Kanzler am 24. Februar ausgesprochenen Zeitenwende für Europa geht langsam zu Ende. Wohin uns die Wende führen wird, ist heute bei Weitem noch nicht ersichtlich. Klar dürfe allerdings sein, dass die Zukunft über Projekte geformt wird. Die Arbeitsform Projekt und damit verbunden, die Fähigkeit zur Gestaltung, Planung und Durchführung von Projekten wird eine der wichtigsten beruflichen Anforderungen für der Zukunft sein. Als PMI Germany Chapter werden wir alles daransetzen, dabei mitzuhelfen, die erforderlichen Fähigkeiten sowohl gesellschaftlich als auch individuell zu entwickeln bzw. auszubauen. Mit dem Chapter Magazin wollen wir die Aktivitäten begleiten und darüber berichten.

In der Rubrik „PMI Germany Chapter“ werden wir damit fortfahren, Mitgliedern und Interessierten das Chapter näherbringen. Nachdem wir Verein, Satzung und die Verbindung zum PMI sowie bei letztem Mal den Vorstand vorgestellt hatten, beschäftigen wir uns in dieser Ausgabe mit der Mitgliederversammlung. Einerseits stellen wir das Organ vor und da am 10. November 2022 die diesjährige Mitgliederversammlung stattgefunden hat, werden wir auch darüber kurz berichten.

In unserer Serie, in der sich jeweils ein Vorstandsmitglied mittels eines Interviews vorstellt, lernen wir heute **Anthony Soprano** näher kennen. Als VP Operations ist er der Master der Technik und hat uns diesbezüglich auch durch die Mitgliederversammlung geleitet.

Des Weiteren werden wir mit der beim letzten Mal begonnen Serie „Wer sind wir?“ fortfahren. Als VP Members geht Jörg Glunde darauf ein, aus welchen Städten und auch Ländern unsere Mitglieder kommen.

Die Vorstellung einiger neuer Volunteers rundet die Rubrik „PMI Germany Chapter“ ab.

In den Rubriken „News“ und „Announcements“ informieren wir über Wichtiges aus der Welt von PMI, z.B. über den neuen CEO, sowie über Neuerungen aus dem Chapter, wie z.B. das Female Empowerment Program.

Im Zentrum unserer Rückblicke steht dieses Mal das **PMI Leadership Institute Region 8 Meeting** vom 28.10. bis zum 30.10.2022 in Prag an dem 9 Volunteers des Chapters teilgenommen haben. Eine ausführliche Zusammenfassung der Erkenntnisse der Teilnehmer:innen findet Ihr in der Rubrik „Retrospect“.

Als **Schwerpunktthema** hatten wir die Frage gestellt, welchen Beitrag Projektmanagement bei der Bewältigung der großen Herausforderungen unserer Zeit leisten kann. Einige Beiträge haben uns dazu erreicht. Das Thema ist allerdings so groß, dass man es nur an der Oberfläche behandeln konnte. Im nächsten Jahr werden wir einzelne Themen daraus weiter vertiefen.

Am 3.11.2022 war Tag des Projektmanagements. Aus diesem Anlass hatten einige Mitglieder gefragt, was für Projektmanagement für sie bedeutet und darum gebeten die Phrase

**Projektmanagement ist...**

zu ergänzen.

Überschrieben mit „Voices of Project Management“ findet Ihr, verteilt über das Magazin die Antworten.

Neben unserer Website (<https://www.pmi-gc.de>), einem monatlich erscheinenden Newsletter und unserem LinkedIn Account (<https://www.linkedin.com/company/30687400/admin/>) - wer noch kein Follower ist, sollte das schnell nachholen - ist das Chapter Magazin das Leitmedium, mit dem wir das Chapter unseren Mitgliedern und allen Interessierten präsentieren. Es wird erstellt von ehrenamtlich tätigen Volunteers. Wir bedanken uns an dieser Stelle wieder ganz herzlich bei allen, die mit Beiträgen geholfen haben, das Magazin zu erstellen.

Euch Leser:innen wünschen wir schonmal ein frohes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins nächste Jahr (ja es ist bald wieder soweit) sowie viel Freude und Erkenntnisgewinn beim Lesen des Chapter Magazins.

Feedback und Fragen gerne an [magazine@pmi-gc.de](mailto:magazine@pmi-gc.de)

**Das Redaktionsteam:**  
**Wolfgang Friesike,**  
**Rishabh Chikker,**  
**Florian Padberg,**  
**Alexander Watzke**



Quelle: Pixabay



Dear Readers

The year of the „turning point“ for Europe, as pronounced by our chancellor on February 24 is slowly drawing to a close. It is far from clear today where this turning point will lead us. What is clear, however, is that the future will be shaped by projects. The project work form and with it connected, the ability for organization, planning and execution of projects will be one of the most important vocational requirements for the future. As PMI Germany Chapter, we will do everything we can to help develop and expand the necessary skills, both socially and individually. With this Chapter Magazine we want to support the activities and report more about it.

In the section „PMI Germany Chapter“ we will continue to bring members and interested parties closer to the chapter. After we presented the association, the statutes and the connection to PMI as well as the board of directors last time, we will deal with the general meeting in this issue. On the one hand, we introduce the body and since this year's general meeting took place on November 10, 2022, we will also briefly report on it.

In our series, in which one board member introduces himself each time by means of an interview, we get to know **Anthony Soprano** better today. As VP Operations, he is the master of technology and also guided us through the general meeting in this regard.

Furthermore, we will continue with the „Who are we?“ series we started last time. Jörg Glunde, our VP Members will go into which cities and also countries our members come from.

The introduction to some new volunteers will complete the section „PMI Germany Chapter“.

In the sections „News“ and „Announcements“ we inform about important news from the world of PMI, e.g. about the new CEO, as well as about innovations from the Chapter, such as the Female Empowerment Program.

The focus of our review this time is the PMI Leadership Institute Region 8 Meeting from 28.10. to 30.10.2022 in Prague in which 9 volunteers of the chapter participated. You can find a detailed summary of the insights of the participants in the „Retrospect“ section.

As a **main topic** we had asked the question, what contribution project management can make in coping with the big challenges of our time. We received a number of contributions on this topic. However, the topic is so large that it could only be dealt with on the surface. In the coming year, we will explore individual topics in greater depth.

Project Management Day was on 3.11.2022. On this occasion, we asked some members what project management means to them and requested them to complete the phrase

**Project management is...**

Titled „Voices of Project Management“, you will find the answers distributed throughout the magazine.

In addition to our website (<https://www.pmi-gc.de>), a monthly newsletter and our LinkedIn account (<https://www.linkedin.com/company/30687400/admin/>) - if you are not yet a follower, you should do so quickly - the chapter magazine is the leading medium with which we present the Chapter to our members and all interested parties. It is produced by volunteers. We would like to take this opportunity to thank all those who have contributed to the magazine.

We wish all our dear readers a Merry Christmas and a Happy New Year (yes, it's almost time again) and a lot of joy and knowledge while reading the Chapter Magazine.

Feedback and questions are welcome to [magazine@pmi-gc.de](mailto:magazine@pmi-gc.de)

**The editorial team:**  
**Wolfgang Friesike,**  
**Rishabh Chikker,**  
**Florian Padberg,**  
**Alexander Watzke**



Source: Pixabay

“

*Projektmanagement ist die Kunst, ein Team so zu führen, dass eine Bandbreite von immer komplexeren Projekten gemeinsam mit Spaß, Motivation und Kreativität erreicht wird.*

Das Projektteam und die Zusammenarbeit stehen dabei im Vordergrund. Projekte sind sehr vielseitig!

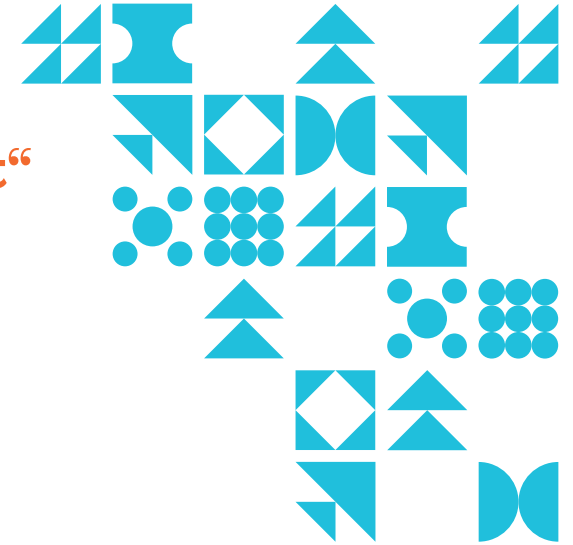


**THOMAS ZIMMERMANN**  
HEAD OF AGILE TRANSITION & AGILE COACH

PMI.ORG PMI GERMANY



## „Voices of Project Management“



“

*Project Management is Life. For me, it's all about organizing, not only in the projects while working in a company but also in my daily routine.*

I manage my daily routine tasks using PM tools that make me finish within a timely manner and I never forgot what I had done the whole day. PM tools are perfect for me when I check my progress of the week for myself in terms of learning and gaining skills.



**TALHA HUSSAIN**  
PROJECT MANAGEMENT INTERN

PMI.ORG PMI GERMANY



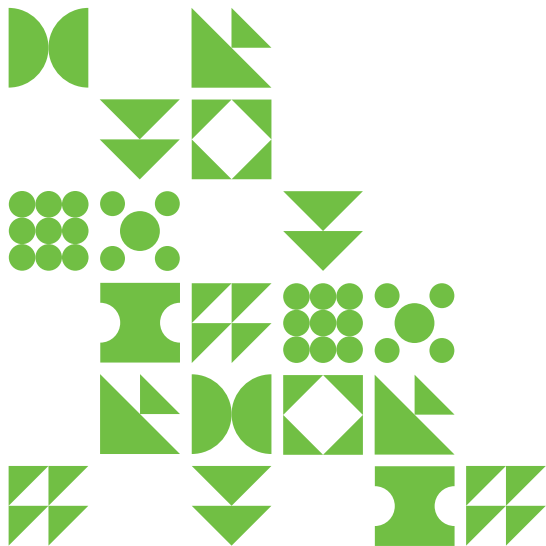
“

*Projectmanagement is a big support for us to tame the NEW*



**ANIKO KOVACS-BERTRAND**  
HEAD OF SOCIAL RESPONSIBILITY PROGRAM

PMI.ORG PMI GERMANY



# Die Mitgliederversammlung des PMI Germany Chapter e.V.

In den letzten Ausgaben des Chapter Magazins hatten wir mit einer neuen Rubrik begonnen, mit der wir den Leserinnen und Lesern das Chapter näherbringen wollen. Wir haben den konstitutionellen Rahmen des PMI Germany Chapter e.V. (PMIGC), bestehend aus Satzung, Vereinsordnung etc. beschrieben und eines der Vereinsorgane, den Vereinsvorstand, vorgestellt.

In Anbetracht der kürzlich stattgefundenen Mitgliederversammlung des Vereins wollen wir uns heute dem zweiten Organ des Vereins zuwenden (mehr Organe gibt es dann auch nicht), nämlich der Mitgliederversammlung.

Rechtlich betrachtet ist die Mitgliederversammlung der Dreh- und Angelpunkt eines Vereins. Die Mitgliederversammlung wählt den Vorstand und entscheidet damit darüber wer den Verein führt. Auch wenn bei uns die Wahl des Vorstands nicht in einer Versammlung, sondern Online erfolgt, ist es rechtlich betrachtet, die Mitgliederversammlung, die den Vorstand wählt. Die Online-Wahl entspricht damit einer Mitgliederversammlung. Gleiches gilt für die s. g. Kassenprüfer, die einmal jährlich prüfen, inwieweit der Vorstand im letzten Kalenderjahr ordnungsgemäß mit den Geldern des Vereins umgegangen ist.

Die Satzung des Vereins widmet der Mitgliederversammlung einen kompletten Paragraphen mit elf Abschnitten. Darin ist geregelt, dass mindestens einmal pro Jahr eine solche Versammlung durchzuführen ist, wer sie leitet, wer protokolliert, was zur Beschlussfähigkeit erforderlich ist, wie Beschlüsse zustande kommen, etc.

Durch die Wahl des Vorstands und die Beschlüsse in der Versammlung legen die Mitglieder fest in welche Richtung sich der Verein bewegt.

Soweit zu den rechtlichen Grundlagen. In der Realität ist immer wieder zu beobachten, dass die Beteiligung an Mitgliederversammlungen nicht sonderlich hoch ist. Auch wir lagen bei der Mitgliederversammlung am 10.11.2022 mit ca. 140 Teilnehmern bei einer Quote von etwas mehr als 4 % bezogen auf die Gesamtanzahl unserer Mitglieder. Die geringe Beteiligung mag zu bedauern sein, ist aber ganz normal.

Vielleicht regt dieser kurze Artikel ja dazu an, es zukünftig ernster mit der Vereinsmitgliedschaft zu nehmen und sich vorzunehmen, im nächsten Jahr dabei zu sein. Der Vorstand würde sich darüber freuen.

**Autor:**  
**Wolfgang Friesike**, VP Communications

# The General Meeting of the PMI Germany Chapter e.V.

In the last issues of the Chapter Magazine, we started a new section to introduce the Chapter to our readers. We described the constitutional framework of the PMI Germany Chapter e.V. (PMIGC), consisting of articles of association, bylaws, etc. and introduced one of the organs of the association: the board of directors.

In view of the recently held general meeting of the association, today we want to turn to the second organ of the association (there are no more organs then), namely the General Meeting.

From a legal point of view, the General Meeting is the linchpin of an association. The general meeting elects the board and decides who will lead the association. Even though we do not elect the board in a meeting, but online, it is legally the general

meeting that elects the board. The online election is therefore equivalent to a General Meeting. The same applies to the so-called cash auditors, who check once a year to what extent the board has dealt properly with the funds of the association in the last calendar year.

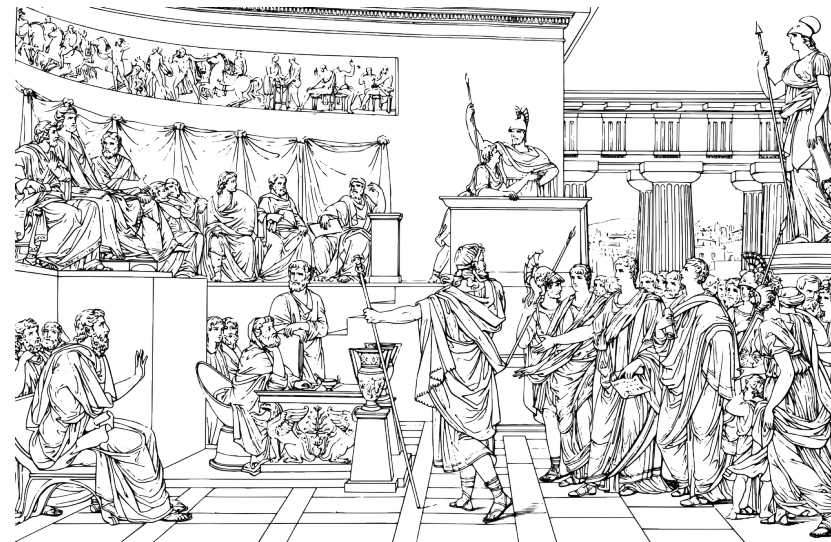
The statute of the association dedicates a complete paragraph with eleven sections to the meeting of the members. It stipulates that such a meeting must be held at least once a year, who is to chair it, who is to take the minutes, what is required for a quorum, how resolutions are passed, etc. The articles of association devote an entire paragraph to the general meeting.

By electing the board and passing resolutions at the meeting, the members determine the direction in which the association will steer.

So much for the legal foundations. In reality it is to be observed again and again that the participation in meetings of the members is not particularly high. At the general meeting on 10.11.2022, we also had a quota of just over 4% in relation to the total number of our members, with around 140 participants. The low level of participation may be regrettable, but it is quite normal.

Perhaps this article will encourage you to take your valuable membership more seriously in the future and plan to attend next year's meeting. The board would highly appreciate it.

**Author:**  
**Wolfgang Friesike**, VP Communications



Quelle/Source: Pixabay



# Vorstellung Anthony Soprano – Vizepräsident Operations



Anthony Soprano

## 1. Welche Rolle und Verantwortung hast Du im Vorstand?

Ich bin Vizepräsident Operations und verantworte damit alle operativen Unterstützungsfunktionen des PMI Germany Chapter.

damals auch direkt für eine Chapter Mitgliedschaft (damals noch Frankfurt Chapter) entschieden, da ich auch den Austausch mit anderen Menschen wahrnehmen wollte

## 2. Was sind Deine Aufgaben?

Meine Aufgaben sind vielfältig. Grundsätzlich besteht die Aufgabe des Ressort darin, das Chapter sowie alle damit verbundenen Ressorts und Volunteers bestmöglich operativ zu unterstützen. Ein Großteil des Aufgabengebiets liegt in der Bereitstellung einer funktionierenden IT Infrastruktur. Dabei betreiben wir eine „externe“ Infrastruktur, also eine Webseite, Online-Meeting Tools etc und eine „interne“ Infrastruktur für die Ressorts und die Volunteers, damit jeder mit einer E-Mail versorgt wird, aber eben auch z.B. eine Teams Infrastruktur für die Zusammenarbeit bereitgestellt wird. All dies koordinieren wir in mehreren Teams, die spezielle Aufgabengebiete übernehmen, wie z.B. Onboarding oder eben Wartung und Pflege der Webseite inkl. Weiterentwicklung.

## 4. Was ist Deine Motivation ehrenamtlich als Volunteer zu arbeiten?

Ich bin schon immer ehrenamtlich engagiert und bin es noch heute neben PMI. Ich gebe gerne etwas zurück und bringe mich aktiv in Vereinen ein. Bei PMI hat mir besonders gefallen, dass der Austausch mir auch beruflich weitergeholfen hat, denn ich konnte durch Workshops, Chapter Meetings, etc. auch wichtige Inputs / Insights für meine eigenen Projekte erhalten. Darüber hinaus konnte ich mich auch in anderen Bereichen engagieren und das theoretische etwas in die Praxis umsetzen, weshalb mir das auch persönlich geholfen hat.

## 5. Weshalb in einer eher beruflich ausgerichteten Organisation (und nicht z.B. in einem sozialen Umfeld)?

Dies ist in meinem konkreten Fall nicht ganz zutreffend. Ich bin seit 2008 in der größten NGO der Welt tätig. Ich habe dort auf allen Ebenen Ämter wahrgenommen und bin auch Stand heute im Vorstand eines Clubs tätig als Schatzmeister. Ich bin der Meinung, dass sich dies auch gut kombinieren lässt, weil die zwei Organisationen sich nicht überschneiden und ich meinen Blick auch in die PMI Organisation geben kann.

Die andere Organisation ist schon über 100 Jahre alt und viele Themen, wie z.B. die „Verschmelzung“ habe ich bereits in der anderen Organisation miterlebt und konnte daher auch aktiv bei der Gestaltung mithelfen. Wie oben bereits erwähnt, ist es aber sehr hilfreich, dass PMI meinen beruflichen Fokus adressiert.

## 6. Was machst Du beruflich?

Ich bin seit 2020 Senior Account Executive, Enterprise bei Genesys und verantworte in dieser Rolle den gesamten Bankenmarkt in Deutschland. Genesys ist ein Softwareunternehmen für Kundenservice Center Lösungen. In dieser Funktion habe ich zwar keine klassischen Projekte mehr, aber begleite meine Kunden in Ihrer Transformation bzw. Einführung unserer Produkte. Viele Insights aus meiner eigenen Projektmanagement Zeit helfen mir beim Kunden in eine „Trusted Advisor“ Rolle zu schlüpfen.

## 7. Wie wird sich Deiner Meinung nach Projektmanagement entwickeln?

Philosophische Frage, die sich nicht in wenigen Sätzen beantworten lässt. Persönlich glaube ich, dass sich ggf. der Name ändern wird, weil in vielen Unternehmen klassisch „Projekte“ mit etwas anderem assoziiert wird, aber der Inhalt und die Rolle des Projektleiters / Projektmanagers werden erhalten bleiben und noch stärker für die Orchestrierung der vielen Topics benötigt. Projektmanagement wird eine Orchestrierungsfunktion übernehmen und alle wichtigen Funktionen zusammenführen.

## 8. Welche Ziele hast Du in Deinem Vorstandsamt?

Ich möchte die bisherige Arbeit fortführen und damit für eine stabile Infrastruktur sorgen. Gleichzeitig möchte ich auch einige Elemente der IT harmonisieren, damit das PMI Germany Chapter Portfolio klar strukturiert und für jeden verständlich ist. Ein weiteres Ziel ist es die Infrastruktur auch zu modernisieren, ob es nun ein Cloud Server ist oder die Webseite. Es schlummern einige Potentiale, die wir gewinnbringend für unsere Mitglieder ausarbeiten können.

## 9. Welche drei positiven Dinge würden Dein Vorgesetzter/Deine Kollegen über Dich sagen?

Zielstrebig, strukturiert und eine hohe Problemlösungskompetenz.

## 10. Was sonst noch wichtig ist...

1. Das schmeckt mir: Parmigiana (Italienische Lasagne aus Auberginen)
2. Die Musik höre ich gern: 90er, Charts
3. Das ist eine Inspirationsquelle für mich: Wikipedia 😊
4. Diese Filme mag ich: Matrix, Star Wars, Marvel
5. Den Ort finde ich unvergesslich: Amalfi Küste

Anthony Soprano

# Introduction Anthony Soprano – Vice President Operations



Anthony Soprano

## 1. What is your role and responsibility in the board?

I am Vice President Operations and therefore responsible for all operational activities of the PMI Germany Chapter.

## 2. What are your tasks?

Basically, the task of the department is to provide the best possible operational support to the chapter and all related departments and volunteers. A large part of the department's job is to provide a functioning IT infrastructure. We operate an „external“ infrastructure, i.e. a website, online meeting tools, etc. and an „internal“ infrastructure for the departments and volunteers, so that everyone is provided with an e-mail, but also, for example, a team infrastructure for collaboration. All this is coordinated in several teams, which take over special tasks, such as onboarding or maintenance of the website including further development.

## 3. How did you get to PMI?

In 2016, I was faced with the choice of whether or not to take on a large project. However, the project client had a clear position: only certified project managers would be hired. Due to the fact that I have always been internationally on the road professionally, only a PMI certification came into question for me after some research. At that time, I also decided directly

for a chapter membership (at that time still Frankfurt Chapter), because I also wanted to perceive the exchange with other people.

## 4. What is your motivation to volunteer?

I have always been involved in volunteer work and still am today in addition to PMI. I like to give something back and get actively involved in associations. At PMI, I especially liked that the exchange also helped me professionally, because I was able to get important inputs / insights for my own projects through workshops, chapter meetings, etc. In addition, I was able to get involved in other areas and put some of the theoretical into practice, which is why it also helped me personally.

## 5. Why in a more professional organization (and not, for example, in a social environment)?

This is not quite true in my specific case. I have been active in the world's largest NGO since 2008. I have held offices there at all levels and am also currently active on the board of a club as treasurer. I think that this can also be combined well because the two organizations do not overlap and I can also give my view to the PMI organization. The other organization is already more than 100 years old and many topics, such as the „merger“ I have already experienced in the other organization and could therefore also actively help to shape. However, as mentioned above, it is very helpful that PMI addresses my professional focus.

## 6. What do you do for a living?

I have been Senior Account Executive, Enterprise at Genesys since 2020 and in this role I am responsible for the entire banking market in Germany. Genesys is a software company for customer service center solutions. In this role, I no longer have any traditional projects, but I do support my customers in their transformation or introduction of our products. Many insights from my own project management time help me to jump into a „trusted advisor“ role with the customer.

## 7. How do you think project management will develop?

Philosophical question that cannot be answered in a few sentences. Personally, I believe that the name will change if necessary, because in many companies „projects“ is classically associated with something else, but the content and the role of the project leader / project manager will remain and will be needed even more for the orchestration of the many topics. Project management will take on an orchestration function and bring together all the important functions.

## 8. What are your goals for your board position?

I would like to continue the previous work and thus ensure a stable infrastructure. At the same time, I also want to harmonize some things so that the PMI Germany Chapter portfolio is clearly structured and

understandable for everyone. Another goal is to modernize the infrastructure, whether it is a cloud server or the website. There is some slumbering potential that we can work out profitably for our members.

## 9. What three positive things would your supervisor/colleagues say about you?

Determined, structured and a high level of problem solving skills

## 10. What else is important...

1. That tastes good for me: Parmigiana (Italian lasagna made of eggplant)
2. This is the music I like to listen to: 90's, Charts
3. This is a source of inspiration for me: Wikipedia 😊
4. These films I like: Matrix, Star Wars, Marvel
5. I find the place unforgettable: Amalfi Coast

Anthony Soprano

# Wer sind WIR – Eine sowohl deutschlandweit verteilte als auch internationale Community!

Im Herbst 2021 hatten wir eine Mitgliederumfrage durchgeführt. Ein Ergebnis dieser Umfrage war, dass unsere Mitglieder viel zu wenig über die Mitgliederstruktur des PMI Germany Chapter e. V. wissen. Daher setze ich die im vergangenen Chapter Magazin (<https://www.pmi-gc.de/aktivitaeten-projekte/chapter-magazin/category/39-chapter-magazine-edition-2022?download=308:chapter-magazine-q3-2022>) begonnene Serie über das Profil unserer Mitglieder gemeinsam mit den anderen Volunteers des Vorstandsressorts Members und den Heads of Member Care der Regionen fort. Im Rahmen dieser Serie werden wir unterschiedliche Charakteristika und Profile unserer Mitgliederstruktur vorstellen, um die Frage zu beantworten: **WER sind WIR?**

In diesem Teil der Serie wird die regionale und nationale Herkunft hinterfragt – die nationale Herkunft ist ein Element der Diversity-Dimensionen („Ethnische Herkunft und Nationalität“, vgl. <https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/diversity-dimensionen/>), und wir stehen als Mitgliedsorganisation der Charta der Vielfalt allen Dimensionen der Diversität offen gegenüber, was auch unsere verschiedenen Aktivitäten wie Internationale Circle, die Frauenstammtische und die Events zur Diversity belegen, die von unseren Volunteers im Diversity Circle organisiert werden.

Als wir am 20.12.2020 kurz vor der Verschmelzung zum PMI Germany Chapter e. V. standen, gab es in Deutschland vier regionale Chapter, die sich wie folgt zusammensetzten:

Tabelle 1: Mitgliederzahlen der vier regionalen Chapter in Deutschland im Jahr 2020 kurz vor Verschmelzung, Datenquelle: PMI, Stand zum 31.12.2020 (Mehrfachmitgliedschaften nicht herausgerechnet)

Chapter	Anzahl Mitglieder
Berlin/Brandenburg Chapter	430
Cologne Chapter	627
Frankfurt Chapter	1.127
Southern Germany Chapter	1.380
<b>SUMME</b>	<b>3.564</b>

Aktuell – ca. 2 Jahre nach der Verschmelzung – haben unsere fünf Regionen des Chapters folgende Mitgliederzahlen:

Die Zahlen kann man nicht 1:1 vergleichen, da wir

- über die Regionen das Chapter anders geschnitten haben als es sich durch die reine Zusammenlegung der Chapter ergeben hätte,
- die Region Nord neu aufgemacht haben (viele Mitglieder waren vorher Mitglied im Frankfurt Chapter oder auch in anderen Chapters) und
- bei der Zuordnung zu den Regionen konsequent den bei PMI hinterlegten Wohnort für die Zuordnung zu den Regionen verwenden.

Tabelle 2: Verteilung der Mitglieder auf Regionen, Datenstand: 02.11.2022, Datenquelle: PMI, verdichtet nach Regionen anhand PLZ, keine Mehrfachmitgliedschaften in mehreren Regionen mehr

Region	Anzahl Mitglieder <sup>1</sup>
Region Central	682
Region East	365
Region North	341
Region South	1.202
Region West	425
Ohne Zuordnung	242
<b>SUMME</b>	<b>3.257</b>

Letzteres klingt etwas seltsam kompliziert, ist es aber nicht. Wenn in der Vergangenheit jemand in Hamburg wohnte aber in Berlin Mitglied war, dann wurde diese Person in Berlin gezählt. Jetzt zählt diese Person zur Region Nord auch wenn sie weiterhin hauptsächlich in Berlin an Veranstaltungen teilnimmt.

In der Summe sind wir etwas kleiner geworden. Das ist auf unterschiedliche Gründe und Effekte zurückzuführen:

- In der Statistik vor der Verschmelzung gab es Mitglieder, die in mehreren deutschen Chapters gleichzeitig Mitglied waren. Diese werden heute

nur noch einmal gezählt. Man ist Mitglied im PMI Germany Chapter und kann damit nicht Mitglied in mehreren Regionen sein.

- Ein weiterer Grund ist die COVID-19 Pandemie. Dadurch, dass wir insbesondere unsere physischen Veranstaltungsangebote lange Zeit nicht mehr machen konnten, haben wir auch einige Mitglieder verloren.

Im internationalen Vergleich sieht das aber recht moderat aus und bewegt sich seit einiger Zeit auch wieder nach oben. Leicht aber kontinuierlich wie die folgende Übersicht zeigt.

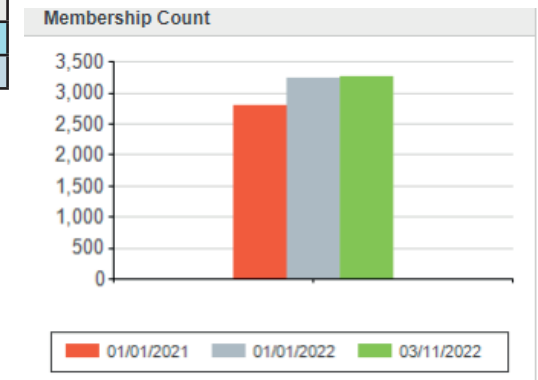


Abbildung 1: Datenquelle: <https://rs.pmi.org>, data date: 03.11.2022<sup>2</sup>

1) Nicht alle Mitglieder in Deutschland konnten Regionen zugeordnet werden, aufgrund fehlerhafter Angaben in der Postleitzahl.

2) In der Statistik sind am 01.01.2021 die Mitglieder des früheren Kölner PMI-Chapters noch nicht erfasst, die im Laufe des Jahres 2021 im PMI Germany Chapter e.V. Mitglied wurden - dies erklärt auch den größeren Sprung im Mitgliederwachstum im Vergleich zum folgenden Jahr 2022.



# Wer sind WIR – Eine sowohl deutschlandweit verteilte als auch internationale Community! (Forts.)

In den Regionen bilden unsere Local Groups die Schnittstelle zu unseren Mitgliedern. Sie sind es, die Events, Stammtische, Chapter-Meetings, etc. ausrichten und für Zusammenkünfte sorgen. Sie bilden damit die Basis für unser Netzwerk. Die nächste Tabelle gibt Auskunft darüber, in welchen Städten die meisten Mitglieder leben und arbeiten.

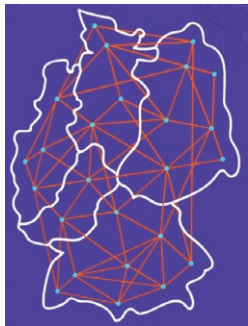


Tabelle 3: Orte mit mehr als 20 Mitgliedern, Datenstand: 02.11.2022, Datenquelle: PMI

Ort	Anzahl Mitglieder
München	310
Berlin	253
Hamburg	140
Frankfurt	119
Stuttgart	67
Düsseldorf	53
Köln	52
Darmstadt	41
Bonn	27
Hannover	24
Wiesbaden	23
Mannheim	23
Essen	22
Mainz	21

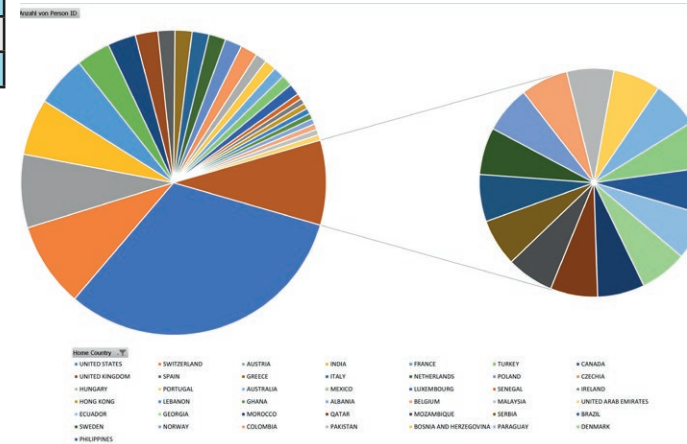
Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Länder mit den jeweils meisten Mitgliedern. Während die Schweiz und Österreich durch die unmittelbare Grenze zu Deutschland noch leicht erklärbar sind, ist es erstaunlich, dass wir 53 US-Bürger bei uns als Mitglied haben.

Daneben gibt es über 30 weitere weltweit verteilte Länder, in denen mindestens ein Mitglied zu Hause ist.

Tabelle 4: Länder mit mehr als 3 Mitgliedern, Datenstand: 04.11.2022, Datenquelle: PMI

Home Country	Anzahl Mitglieder
Germany	3042
United States	53
Switzerland	15
Austria	13
India	10
France	9
Turkey	6
Canada	5
United Kingdom	4

Abbildung 2: Heimatländer („Home Countries“) ohne Deutschland



Es ist schon inspirierend, dass so viele Personen – von 3.257 Mitgliedern am Tag des Projektmanagements (03.11.2022) immerhin 170 – aus verschiedenen Nationen Mitglieder des PMI Germany Chapter sind (ein Teil davon auch als Volunteers) unabhängig davon, ob sie in Deutschland oder im Ausland leben sowie unabhängig auch davon, ob sie Deutsche oder Menschen mit Migrationshintergrund sind.

Als VP Members macht es großen Spaß eine solche Community betreten zu dürfen.

Autor: Jörg Glunde, VP Members

Insgesamt kommen die Mitglieder des PMI Germany Chapter aus 1.028 verschiedenen Orten in Deutschland.

So viel zum Blick auf die Mitglieder mit einem Wohnort in Deutschland. Darüber hinaus haben wir allerdings auch 170 Mitglieder, die im europäischen oder außereuropäischen Ausland leben. Auch diese Mitglieder gehören zur Community des PMI Germany Chapter, obwohl sie teilweise sehr weit entfernt von uns leben.

# Who are WE – A nationwide as well as an international community!

In the fall of 2021, we had conducted a member survey. One result of this survey was that our members knew far too little about the membership structure of the PMI Germany Chapter e. V. Therefore, I am continuing the series started in the last Chapter Magazine (<https://www.pmi-gc.de/aktivitaeten-projekte/chapter-magazin/category/39-chapter-magazine-edition-2022?download=308:chapter-magazine-q3-2022>) about the profile of our members. In this series, we will present different characteristics and profiles of our membership structure to answer the question: **WHO ARE WE?**

In this part of the series, regional and national origin will be questioned – national origin is an element of the diversity dimensions („Ethnic origin and nationality“, cf. <https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/diversity-dimensionen/>), and as a member organization of the Diversity Charter, we are open to all dimensions of diversity, as evidenced by our various activities such as International Circles, the Women’s Regulars’ Tables and the diversity events organized by our Diversity Circle volunteers.

When we were about to merge into PMI Germany Chapter e. V. on 20.12.2020, there were four regional chapters in Germany, which were composed as follows:

Table 1: Membership numbers of the four regional chapters in Germany in 2020 shortly before the merger, data source: PMI, as of 12/31/2020 (multiple memberships not factored out)

Chapter	Number of Members
Berlin/Brandenburg Chapter	430
Cologne Chapter	627
Frankfurt Chapter	1.127
Southern Germany Chapter	1.380
<b>SUM</b>	<b>3.564</b>

Currently – approximately 2 years after the merger – our five chapter regions have the following membership numbers:

The numbers cannot be compared 1:1, because we have

- cut the chapter differently than it would have resulted from the pure merging of the chapters,
- created a new Region North (many members were previously members of the Frankfurt Chapter or other chapters) and
- consistently use the place of residence stored at PMI for the assignment to the regions.

Table 2: Distribution across regions, data as of 02.11.2022, data source: PMI, condensed by region based on ZIP code, no more multiple memberships in multiple regions

Region	Number of Members <sup>1</sup>
Region Central	682
Region East	365
Region North	341
Region South	1.202
Region West	425
Ohne Zuordnung	242
<b>SUM</b>	<b>3.257</b>

The latter sounds a bit strangely complicated, but it is not. In the past, if someone lived in Hamburg but was a member in Berlin, that person was counted in Berlin. Now that person counts as part of the Northern Region even if she or he continues to attend events mainly in Berlin.

In total, we have become somewhat smaller. This is due to different reasons and effects:

- In the statistics before the merger, there were members who were members of several German chapters at the same time. Today these are counted only once. One is a member of the PMI Germany Chapter and thus cannot be a member of several regions.

- Another reason is the COVID-19 pandemic. Due to the fact that we could not offer our physical events for a long time, we lost some members.

In an international comparison, however, this looks quite moderate and has been moving upwards again for some time. Slightly but continuously, as the following overview shows

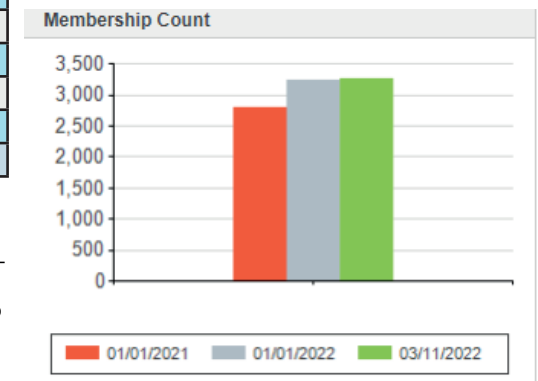


Figure 1: Data source: <https://rs.pmi.org>, data date: 03.11.2022<sup>2</sup>

1) Not all members in Germany could be assigned to regions, due to incorrect information in the zip code.

2) The statistics do not yet include the members of the former Cologne PMI Chapter on 01.01.2021 who became members of the PMI Germany Chapter e.V. in the course of 2021 – this also explains the larger jump in membership growth compared to the following year 2022.

# Who are WE - A nationwide as well as an international community! (cont'd.)

In the regional level, our Local Groups are the interface to our members. They are the ones who organize events, regulars' tables, chapter meetings, etc. and ensure that people get together. They thus form the backbone for our network. The next table shows in which cities most members live and work.

Table 3: Localities with more than 20 members, data status: 02.11.2022, data source: PMI

City	No. of Members
München	310
Berlin	253
Hamburg	140
Frankfurt	119
Stuttgart	67
Düsseldorf	53
Köln	52
Darmstadt	41
Bonn	27
Hannover	24
Wiesbaden	23
Mannheim	23
Essen	22
Mainz	21

The following table gives an overview of the countries with the most members in each case. While Switzerland and Austria are still easy to explain due to the immediate border to Germany, it is astonishing that we have 53 US citizens as members.

In addition, there are over 30 other countries spread around the world with at least 1 member at home.

Table 4: Countries with more than 3 members, data status: 04.11.2022, data source: PMI

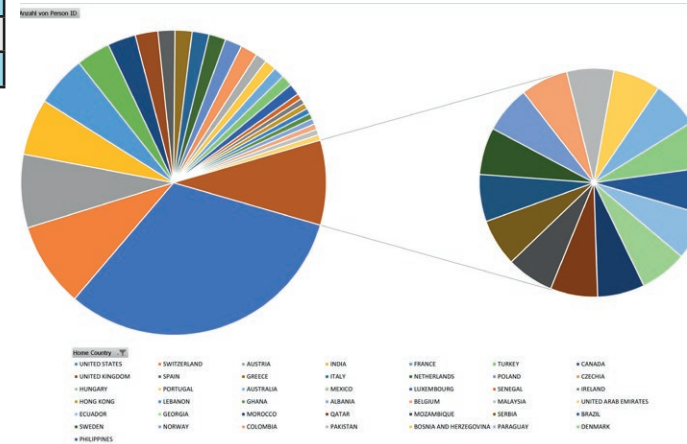
Home Country	No. of Members
Germany	3042
United States	53
Switzerland	15
Austria	13
India	10
France	9
Turkey	6
Canada	5
United Kingdom	4



In total, the members of the PMI Germany Chapter come from 1,028 different locations in Germany.

So much for the view of members with a place of residence in Germany. However, we also have 170 members who live in other European or non-European countries. These members also belong to the community of the PMI Germany Chapter, although some of them live very far away from us.

Figure 2: „Home Countries“ without Germany



It is inspiring that so many people - out of 3,257 members on Project Management Day (03.11.2022) there are 170 - from different nations are members of the PMI Germany Chapter (some of them also as volunteers) regardless of whether they live in Germany or abroad and regardless of whether they are Germans or people with a migration background.

As VP Members, it is great fun to be able to look after such a community.

Author:  
**Jörg Glunde**, VP Members



# Ordentliche, jährliche Mitgliederversammlung des PMI Germany Chapter e.V.

Am 10. November 2022 fand die ordentliche jährliche Mitgliederversammlung des **PMI Germany Chapter e.V.** statt. Die Versammlung erfolgte virtuell und dauerte ziemlich genau zwei Stunden. Die Anzahl der Teilnehmer:innen schwankte im Laufe der Sitzung um ca. 140.

Die Versammlung wurde von **Dr. Andreas Berning**, Präsident, eröffnet. Als Versammlungsleiter wurde von den Teilnehmern das Mitglied **Thomas Zimmermann** gewählt. Zum Schriftführer wurde **Wolfgang Friesike**, VP Communications bestimmt.

**Jens Liebold**, VP Finance hat die Finanzzahlen des Jahres 2021 vorgestellt und dargelegt, dass der Verein wirtschaftlich in guter Verfassung ist. Das Mitglied **Erich Pawlik**, einer der beiden von den Mitgliedern gewählten Kassenprüfer für das Jahr 2021 hat bestätigt, dass es an der Buchführung des Vereins nichts zu beanstanden gibt. In der darauffolgenden Abstimmung wurde der Vorstand für Geschäftsjahr 2021 entlastet.

Nach diesen eher formalen Teilen der Mitgliederversammlung erfolgte der Bericht des Vorstands über die Tätigkeiten seit der letzten Mitgliederversammlung sowie ein Ausblick auf die Prioritäten im kommenden Jahr.

Die wichtigsten Themen im Rückblick:

- Weiterentwicklung der Chapter-Strategie und Identifizierung der strategischen Kernmaßnahmen,
- Relaunch der Local Groups in den Regionen mit der Wiederaufnahme von Präsenzveranstaltungen,
- Ausbauen der Produktangebote für Mitglieder, wie CoPs, Mentoring, etc.

- Gewinnung von Volunteers,
- Harmonisierung und Stabilisierung der IT-Infrastruktur des Chapters,
- Schaffung neuer Partnerschaften, wie z. B. mit der Arden University,
- Etablierung des Frauen-Stammtischs und Durchführung des Female Empowerment Program,
- Stärkung der Social Media Präsenz auf LinkedIn, u.v.a.m.

Die Initiativen werden auch in Zukunft fortgeführt sowie um folgende Schwerpunkte ergänzt:

- Planung und Durchführung eines deutschlandweiten Kongresses, des PM-Summit am 28.09. bis 29.09.2023,
- Schaffung eines Youth Empowerment Program,
- Deutschlandweites Ausrollen des Social Responsibility Program und Gewinnung von Projekten in allen Regionen,
- Schließen neuer Partnerschaften,
- Konzentration der Kommunikation auf Kernthemen,
- u.v.a.m.

Die Mitgliederversammlung machte deutlich, dass der Verein insgesamt gut aufgestellt ist, dass es sehr viele gute Ideen gibt, was noch weiter getan werden könnte, dass auch finanzielle Mittel vorhanden sind, aber, dass zur Umsetzung häufig Volunteers fehlen. Von daher war jeder Teilvortrag mit dem Aufruf verbunden, dass sich Interessenten, die gerne als Volunteers im Chapter mitmachen möchten, bitte unbedingt melden sollten.

Die Initiativen des Vereins zur Förderung der Anwendung von Projektmanagement in allen gesellschaftlichen Bereichen leben davon, dass es auch genügend Volunteers zur Umsetzung gibt.

Autor:

**Wolfgang Friesike**, VP Communications



Quelle: Pixabay

# Regular Annual General Meeting of the PMI Germany Chapter e.V.

On November 10, 2022 the regular annual general meeting of the PMI Germany Chapter e.V. took place. The meeting took place virtually and lasted around two hours. The number of participants fluctuated around 140 during the course of the meeting.

The meeting was opened by **Dr. Andreas Berning**, President. Member **Thomas Zimmermann** was elected by the participants as chairman of the meeting. **Wolfgang Friesike**, VP Communications was appointed as secretary.

**Jens Liebold**, VP Finance presented the financial figures for 2021 and outlined that the association is in good shape financially. Member **Erich Pawlik**, one of the two cash auditors elected by the members for the year 2021 confirmed that there is nothing to complain about in the accounting of the association. In the vote that followed, the Board was discharged for fiscal year 2021.

After these rather formal parts of the general meeting, the report of the board about the activities since the last general meeting took place followed by an outlook on the priorities for the coming year.

The main topics in review:

- Further development of the chapter strategy and identification of core strategic measures,
- Relaunch of the Local Groups in the regions with the resumption of face-to-face events,
- Expanding product offerings for members, such as CoPs, mentoring, etc.
- Recruitment of volunteers,

- Harmonizing and stabilizing the Chapter's IT infrastructure,
- Creating new partnerships, such as with Arden University,
- Establishment of Women's Regulars' Table and implementation of Female Empowerment Program,
- Strengthening social media presence on LinkedIn,
- and much more.

The initiatives will be continued in the future and supplemented by the following focal points:

- Planning and implementation of a Germany-wide congress, the PM Summit on Sept. 28-29, 2023,
- Creation of a Youth Empowerment Program,
- Germany-wide roll-out of the Social Responsibility Program and acquisition of projects in all regions,
- Establishing new partnerships,
- Concentration of communication on core topics,
- and much more.

The members' meeting made it clear that the association as a whole is in a good position, that there are many good ideas about what else could be done, that there are also financial resources available, but that there is often a lack of volunteers to implement them. Therefore, each part of the lecture was connected with the appeal that interested parties who would like to participate as volunteers in the chapter should please contact us.

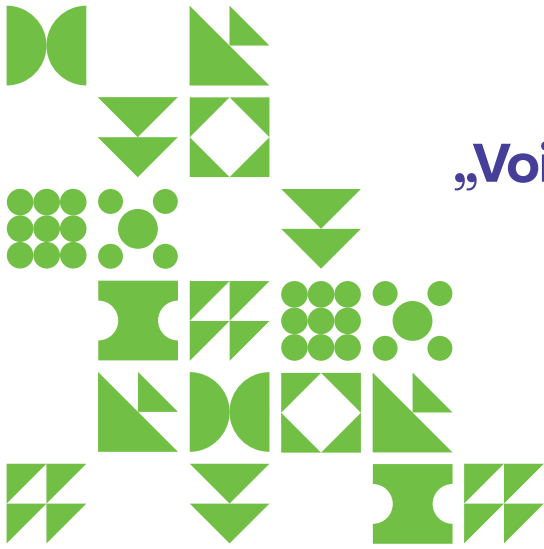
The initiatives of the association to promote the application of project management in all areas of society ultimately live from the fact that there are also enough volunteers to implement them.

Author:

**Wolfgang Friesike**, VP Communications



Source: Pixabay



## „Voices of Project Management“

“

**Projektmanagement ist ein Türöffner für die persönliche Entwicklung und ein wesentlicher Treiber für den Erfolg eines Unternehmens.**

Professionelles Projektmanagement sorgt für einen nachhaltigen Ansatz. Mit interdisziplinärem technischem Handwerkszeug, Führung und Befähigung diverser Teams und Wertschöpfung in mehreren Bereichen.

**ANETT SCHLOTTE**  
HEAD OF COP PMO | HEAD OF LOCAL GROUP DRESDEN



PMI.ORG | PMI GERMANY



“

**Projektmanagement ist mein Lebenselixier, weil Projekte erfolgreich zu gestalten, mich täglich aufs neue motiviert.**

**JÖRG GLUNDE**  
PROJEKTLEITER ZSO



PMI.ORG | PMI GERMANY



“

**Projektmanagement ist die einzig sinnvolle Art Projekte zu implementieren. Ein möglichst breiter Hintergrund kann hier nichts schaden.**

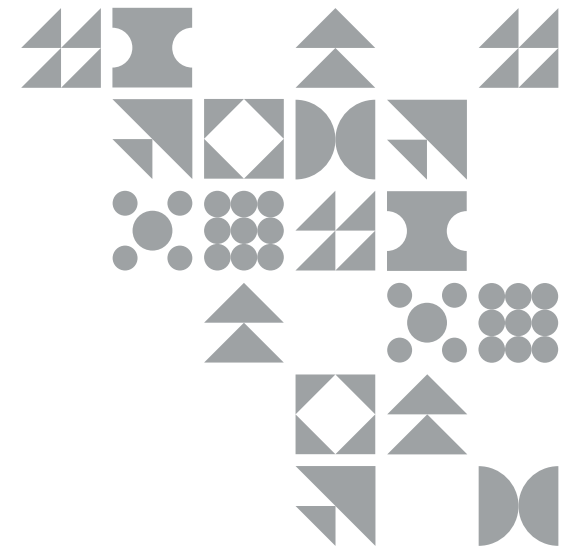
Die - die PMP-Zertifizierung ist hilfreich, um Waterfall, Agile und auch hybride Projektmanagementstile besser zu verstehen. Wer darüber hinaus -so wie ich- auch im Servicemanagement z.B. ITIL zertifiziert ist, ist auch im Alltag dazu in der Lage eine ganze Bandbreite an Projekten besser zu verstehen und entsprechend abzubilden bzw. zu planen.

**DANIEL TIMMERBERG**  
PROJEKTMANAGER



PMI.ORG

PMI GERMANY





# Wir müssen uns verändern!

Gesellschaften verändern sich und entwickeln sich weiter. Dies sollten auch wir im PMI Germany Chapter beherzigen, denn Stillstand bedeutet Rückschritt. Wie wir vom Member Circle uns den Veränderungen stellen wollen, will ich kurz darstellen.

Gesellschaften verändern sich und entwickeln sich weiter und so auch die PMI Chapter. Unsere Sichtweise auf die Außenwelt und unsere Art, sich zu engagieren, Bedürfnisse zu adressieren sowie Menschen zu gewinnen und zu halten, muss von uns an die aktuellen Trends und Vielfalt angepasst werden.

Das regelmäßige Feedback unserer Mitglieder ist noch relevanter geworden und wir möchten dies nutzen, um unsere Services und unseren Nutzen zu verbessern.

Ende Oktober haben wir mit einer Delegation unseres Chapters an dem regionalen PMI Leadership Institute Meeting Europe 2022 in Prag teilgenommen und wir hatten die Gelegenheit, uns mit verschiedenen europäischen Chapterverantwortlichen und Vorstandsmitgliedern über Initiativen, Projekte und Ideen auszutauschen, die in anderen Chapters erfolgreich laufen. Europa ist eine Mischung aus Kulturen und wir sind zuversichtlich, dass wir von anderen lernen und dieses Lernen für unsere eigenen Initiativen im PMI Germany Chapter nutzen können.

Wir haben kürzlich die Kommunikationsmittel für unsere Mitglieder, die verschiedenen Mitgliederumfragen, die Programme für Mitgliederbetreuung, ehrenamtliches Engagement, Veranstaltungen, Universitäts-/Schulprogramme, um nur einige zu nennen, überprüft. Unser VP Relations Iris Meinel arbeitet daran, den University Circle mit der Unterstützung der PMI Education Foundation neu zu starten, um neue junge Mitglieder zu gewinnen. Wir im Member Circle arbeiten gemeinsam mit dem Diversity Circle an der Definition einer Strategie, um aktuelle und neue jüngere Mitglieder zu gewinnen und zu halten aber auch um uns um die nicht so jungen zu kümmern, die unserem Chapter mit ihren Erfahrungen einen großen Nutzen bieten.

Bei Fragen bitte kontaktiert mich unter:  
[laura.samso@pmi-gc.de](mailto:laura.samso@pmi-gc.de)



Autorin: / Author:  
**Laura Samso Pericon**

Head of Member Attraction  
and Engagement

# We need to change!

Societies change and continue to develop. We in the PMI Germany Chapter should also take this to our heart, because standing still is essentially taking a step backwards. I would like to briefly describe how we in the Member Circle want to face these changes.

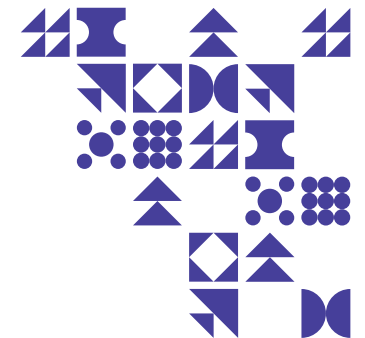
Societies are changing and evolving and so should the PMI Chapters. Our way of looking at the outside world and our way to engage, retain and attract needs to be adapted to the current trends and diversity.

Regular members feedback is even more relevant and we want to use this to enhance our services and added value.

End of October, we attended the regional PMI Leadership Institute Meeting Europe 2022 in Prague and we had the opportunity to exchange with different European Chapter leaders and board members about initiatives, projects, ideas that are being successful in other Chapters. Europe is a mix of cultures and we are confident we could learn from others and use this learning for our own initiatives in the German Chapter.

We recently reviewed the communication material for our members, the different member surveys, the programs for Member Care, Volunteering Engagement, events, university/school programs to name a few. Our VP Relations, Iris Meinel, is working to restart the University Circle with the support of the PMI Education Foundation. Together with the Diversity Circle, we from the Member Circle are defining a strategy to attract and retain current and new younger members, but also to take care of the not so young that provide experience and a great added value to our Chapter.

If you have questions please contact me at:  
[laura.samso@pmi-gc.de](mailto:laura.samso@pmi-gc.de)



# Volunteer Engagement Lead im PMI Germany Chapter

# Volunteer Engagement Lead in the PMI Germany Chapter

Als neue Volunteer Engagement Lead im PMI Germany Chapter möchte ich mich kurz vorstellen, meine Person und meine Ziele für meine Rolle.

Ich heiße Raquel Carvalho und bin seit Oktober 2022 Volunteer Engagement Lead im PMI Germany Chapter. Ich komme aus Brasilien und habe Pharmazie in Brasilien studiert. Seit 2013 wohne ich in Deutschland, in Baden-Württemberg. Ich arbeite als Projektmanager in der Pharma Industrie (Catalent, global lead CDMO, Contract Development and Manufacturing Organization) und spreche Portugiesisch, Deutsch, Englisch und Spanisch. Mein Ziel als Volunteer Engagement Lead ist, mehr Volunteers für das PMI Germany Chapter zu gewinnen und zufriedeneren Volunteers zu sehen. Engagement und Entwicklung ist wichtig und wertvoll und wird von PMI wertgeschätzt.

Als Co-Referentin beim PMI Leadership Institute 8. Region Meeting Europe konnte ich zusammen mit dem Referenten Jörg Glunde das Volunteer Engagement and Development Framework vom PMI Germany Chapter vorstellen und Ideen mit anderen europäischen Chapters austauschen. Ich würde gerne Kooperationen mit anderen Chapters eingehen. Eine PMI-Gemeinschaft mit mehr Trainingsmöglichkeiten für Freiwillige, sozialen Verbindungen und kulturellen Austausch schaffen.

Raquel Carvalho, [raquel.carvalho@pmi-gc.de](mailto:raquel.carvalho@pmi-gc.de)



Autorin: / Author:  
Raquel Carvalho

Volunteer Engagement Lead, PMI Germany Chapter

As the new Volunteer Engagement Lead in the PMI Germany Chapter, I would like to briefly introduce myself, who I am, and my goals for my role.

I am Raquel Carvalho, I am Volunteer Engagement Lead in PMI Germany Chapter since October 2022. I am from Brazil and I studied Pharmacy in Brazil. I have been living in Germany in Baden-Württemberg since 2013. I work as a project manager in the pharmaceutical industry (Catalent, global lead CDMO, Contract Development and Manufacturing Organization) and I speak Portuguese, German, English and Spanish. My goal as Volunteer Engagement Lead is to attract more volunteers to PMI Germany Chapter and see more satisfied volunteers. Engagement and development is important and valuable and is highly valued by PMI.

As co-speaker in the PMI Leadership Institute 8. Region Meeting Europe, together with speaker Jörg Glunde, I could present the Volunteer Engagement and Development Framework from PMI-GC and exchange ideas with other European chapters. I would like to start collaborations with other chapters. Create a PMI community with more volunteers training opportunities, social connections, and cultural exchange.

Raquel Carvalho, [raquel.carvalho@pmi-gc.de](mailto:raquel.carvalho@pmi-gc.de)

# My Volunteering experience with PMI Germany Chapter

Volunteering for me was a natural choice, as I believe in giving back and contributing to the causes and communities that helped me to grow. For the past five years, I've explored and utilized the PMI platform's articles, templates, and educational opportunities as a PMI member. Those resources that have impacted my professional direction and journey, are created thanks to the contributions of other Project manager volunteers from all over the world.

When I was looking to volunteering positions at PMI Germany Chapter, my initial thought was to apply my skills and be part of a growing PM community. I live in Albania, which does not have a formal PM community, so my options were to search for positions in the European market, and I decided to go with my decision for PMIGC as a VRMS coordinator.

Although I have previously volunteered with some local and international organizations in my country, such as building Leadership capabilities, or environmental protection initiatives, I had some uncertainties, whether I could work for a German organization such as PMIGC.

I do not speak or write German, and the work is entirely remote which emphasizes the need to communicate effectively. I had never worked in a German culture before, so I was both curious and skeptical about my ability to adapt to the working

style and meet work demands. I was also unsure whether I could devote enough time to the job while continuing my work as a freelance project manager. Finally, I was aware that being a volunteer requires good time management and strong organizational skills.

The PMIGC operates through excellent systems and functions as a highly structured organization, with solid leadership, processes and a well-defined strategy.

Having led myself strategic projects in marketing, product development, and organizational transformation throughout my career has enabled me to quickly understand the big picture of the organization and most importantly, understand the impact that the role, or the activity has on the organization's mission. My role is very similar to an HR, who helps to oversee and owns the process of bringing professionals to contribute to the chapter, and I am happy to contribute to the people's processes of such organization.

After my first three months as a volunteer, I can witness the warm welcome and the trust of the other members and Chapter leaders.

They all are amazing professionals with strong profiles and humble enough to share their know-how and collaborate, whatever your background. I have the opportunity to work with team members from

different cultures and locations. This is a great chance for me to get a sense of PMIGC organization's culture, create connections with fellow volunteers, and deepen our sense of commitment.

During this time, I learned how to use some new digital platforms such as VRMS or new tools on communication management. One important lesson I've learned is to respect the time of my colleagues and myself. When a meeting is called, or a task is due, I always think that this time is valuable for everyone because it is in addition to the daily working hours, so it emphasizes the need to work efficiently while also respecting the involvement of other colleagues.

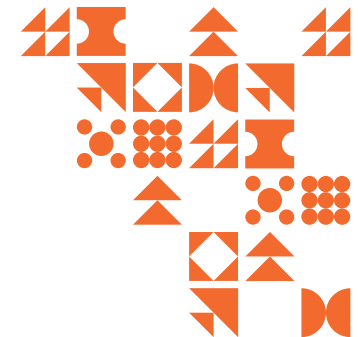
PMIGC volunteers are highly active in building awareness about Project Management through different channels, increasing members base, enriching their experiences with high valued benefits such as events, training, mentoring and networking opportunities. Everyone is invited to improve or contribute. The culture I can witness here fosters a friendly working relationship between colleagues and endorses tolerance, empathy and growth. I feel motivated to perform well because the team I work with is committed to succeed. This experience is contributing directly to enhance my professional skills, build some additional cultural background and offers me a sense of belonging.

Therefore, I feel motivated to participate actively, suggest improvements, meet challenges with enthusiasm, while feeling a greater sense of responsibility and commitment. It is a great human and professional experience.



Author:  
**Nevila Luzi**

PMP®



# My Volunteering experience with PMI Germany Chapter

Hello, My name is Anil Turlapati. I am currently working as an architect using SAP ERP software in Finance sector. I like to play Tennis, watch movies, and hang out with friends. I currently live in Berlin, Germany.

I am honored to be a part of the wonderful community of the PMI Germany Chapter and thankful to Jutta Zilian and Jörg Glunde for providing this opportunity. I hope to contribute more in future and look forward to collaborate with all.

I was born and raised in India, travelled around the world as a part of my work and spent last 11 years in Singapore before relocating to Berlin.

Coming to my educational background, I recently finished my Executive MBA in Finance and prior to this I completed my Master's in Computer Applications. I have 16 yrs. of work experience in software application projects which includes project management.

I am an accidental project manager, I was chosen to perform the role for a project where I was an architect, since then I liked this role as it involves people, leadership, achieving the objectives, overcoming challenges and most importantly continuous learning. This motivated me to achieve my PMP certification.

I realized volunteering is very important because this is a medium where we can gain more experience from experienced members and at the same time give back the knowledge to new members of the community. This is what has motivated me to join PMI Germany Chapter.



Author:  
**Anil Turlapati**

PMP®

## PMI Global Summit 2022 Der PMI Mega-Event des Jahres 2022



### Join Us in Las Vegas!

Ready to travel to one of the world's most exciting cities? Meet us at Caesars Palace to participate in our new, signature in-person meeting for the project management community. Share skills, discover innovative ideas - and have fun in our immersive experience

**PMI® Global Summit 2022**  
**1 December – 3 December**  
Las Vegas, Nevada, USA

Further information and registration:  
<https://pmiglobalsummit2022.gcs-web.com/>



# Das Chapter auf LinkedIn

Das PMI Germany Chapter verfügt über einen Unternehmensaccount auf LinkedIn.

Neben unserer Website und dem Chapter Magazin wollen wir diesen Account verstärkt für unsere Chapter-Kommunikation, Informationsweitergabe und Ankündigungen etc. nutzen.

Wenn Du auf LinkedIn noch kein Follower des PMI Germany Chapters bist, hier kannst Du es ändern:

<https://www.linkedin.com/company/30687400/>

Unter "Beiträge" findest Du unsere Postings.



# The Chapter on LinkedIn

The PMI Germany Chapter has a corporate account on LinkedIn.

Apart from our website and the chapter magazine, we want to use this account more for our chapter communication, information sharing and announcements, etc.

If you are not yet a follower of the PMI Germany Chapter on LinkedIn, you can change that here:

<https://www.linkedin.com/company/30687400/>

Under "Page Posts" you will find our postings.

# Impressum

*Das Chapter Magazin wird vierteljährlich herausgegeben vom PMI Germany Chapter e.V.*

*Das Chapter Magazine ist kostenlos. Es kann über einen öffentlichen Link heruntergeladen werden, der den Mitgliedern und Freunden des Chapters sowie den Followern auf unserer Website und in den sozialen Medien zur Verfügung gestellt wird.*

*Verantwortlich im Sinne des Pressegesetzes:*

*Wolfgang Friesike, Vizepräsident Kommunikation*

*PMI Germany Chapter e.V.  
Pappelallee 78/79, 10437 Berlin*

*Amtsgericht Berlin (Charlottenburg)  
VR 37708,*

*Redaktionsteam: Rishabh Chikker, Florian Padberg, Alexander Watzke, Wolfgang Friesike*

*Mitteilungen an die Redaktion:  
[magazine@pmi-gc.de](mailto:magazine@pmi-gc.de)*

*Die Aufgabe des Chapter Magazine ist es, ein Forum zu bieten, für die Kommunikation zwischen Mitgliedern, ehrenamtlichen Volunteers und Freunden des PMI Germany Chapter e.V.*

*Alle Artikel im Magazin, die mit dem Namen des Autors versehen sind, stellen die Meinung des Autors dar und sind nicht unbedingt die Meinung des PMI Germany Chapter e.V.*

*PMI Germany Chapter e.V. ist eine Non-Profit-Organisation, die sich der Förderung des Projektmanagements verschrieben hat.*

*Die Mitgliedschaft im Chapter ist offen für alle. Der Jahresbeitrag beträgt 25 USD, eine PMI-Mitgliedschaft ist Voraussetzung,*

*siehe <https://www.pmi.org/membership/join>*

# Imprint

*The Chapter Magazine is published quarterly by PMI Germany Chapter e.V.*

*The Chapter Magazine is free of charge. It is downloadable with a public link which will be provided to members and friends of the Chapter and to followers through our website and social media channels.*

*Liable for editorial content:*

*Wolfgang Friesike, Vice President Communications*

*PMI Germany Chapter e.V.  
Pappelallee 78/79, 10437 Berlin*

*Amtsgericht Berlin (Charlottenburg)  
VR 37708,*

*Editorial team: Rishabh Chikker, Florian Padberg, Alexander Watzke, Wolfgang Friesike*

*Communication to the editors:  
[magazine@pmi-gc.de](mailto:magazine@pmi-gc.de)*

*Chapter Magazine's mission is to provide a forum for communication among members, volunteers and friends of the PMI Germany Chapter e.V.*

*All articles in the magazine with the name of the author is the opinion of the author and are not necessarily the opinion of the PMI Germany Chapter e.V.*

*PMI Germany Chapter e.V. is a non-profit organization dedicated to advancing the state of the art of project management.*

*Membership in the Chapter is open to all at an annual fee of US\$ 25/year; PMI membership is a prerequisite,*

*see <https://www.pmi.org/membership/join>*

# In eigener Sache - Tue Gutes und rede darüber



Quelle: Pixabay

Das PMI Germany Chapter bietet, vornehmlich seinen Mitgliedern, aber auch einer breiteren Öffentlichkeit viele Angebote.

In der kompletten Zeit während der Pandemie haben wir sehr viele virtuelle Veranstaltungen angeboten und durchgeführt. Wir haben Fortbildungsveranstaltungen gemacht, Möglichkeiten geboten PDUs zu erwerben, und auch viele inhaltlichen Diskussionen geführt. Ein Highlight in dem Zusammenhang waren sicherlich unsere Veranstaltungen zum PMBOK® 7, das am 01.08.2021 erschienen ist.

Ebenfalls in der Pandemiezeit haben wir unsere Communities of Practice (CoP) ins Leben gerufen, die sehr erfolgreich ihre Arbeit aufgenommen haben und an interessanten Themen arbeiten. Die CoPs „Disciplined Agile“, „PMO“ und „Citizen Development“ seien hier nur exemplarisch aufgeführt.

Nach einer längeren Pause, in Folge der Pandemie, haben, seit einigen Monaten, unsere Local Groups nun auch wieder mit Präsenzveranstaltungen be-

gonnen. Zunächst noch etwas verhalten aber inzwischen mit zunehmender Beteiligung erfreuen wir uns an Veranstaltungen, bei denen wir uns beim Austausch wieder leibhaftig gegenüberstehen oder sitzen und uns in die Augen schauen können.

Die Liste dessen was wir als Verein tun können, wird weiter fortgesetzt werden, aber darum soll es in diesem Beitrag nicht gehen.

Alles was wir tun, wird organisiert von ehrenamtlich tätigen Kolleginnen und Kollegen, die Projektmanagement und die Arbeit im Verein mit anderen die dem gleichen Thema nachgehen, toll finden. Einige dieser Volunteers haben wir Euch in diesem Heft wieder vorgestellt.

Allen unseren Volunteers sei an dieser Stelle ein großes Dankeschön ausgesprochen. Ohne Euch wäre das alles nicht möglich!

Die großartigen Maßnahmen bleiben aber im Verborgenen, wenn nicht darüber geredet bzw. geschrieben wird. Dafür, dass die Mitglieder und eine interessierte Öffentlichkeit mitbekommen, was wir im Chapter machen und veranstalten ist das Ressort Communications verantwortlich.

Das Ressort hat zwei Kernaufgaben: Marketing und Kommunikation.

Im Bereich Marketing geht es darum Unterlagen des Chapters wie z.B. einen Flyer zu entwerfen oder einheitliche Powerpointvorlagen bzw. Chap-

terpräsentationen zu erstellen oder auch einfach nur Giveaways für Veranstaltungen zu beschaffen.

Der Bereich Kommunikation hat die Aufgabe, Strategien der Kommunikation zu erarbeiten, was geht gut, was geht weniger gut sowie über das Chapter, seine Events und seine Aktivitäten zu informieren. Zur Verbreitung nutzen wir unsere Website, einen monatlichen Newsletter, das vorliegende Chapter Magazin sowie unseren LinkedIn Account.

Über das Ressort Communications formen wir die Außensicht auf unser Chapter und sind damit maßgeblicher Teil der Strategieumsetzung. Umgekehrt nehmen wir über die Kanäle der Kommunikation wahr was gut und was weniger gut ankommt. Damit sind wir wiederum eine maßgebliche Stimme für die Festlegung der Ziele und Strategien des Chapter. Das ist total spannend und sehr reizvoll.

Um das alles in Zukunft noch besser machen zu können sind wir auf der Suche nach Verstärkungen.

Wir suchen **Redakteure**, die Beiträge über Veranstaltungen oder Themen des Projektmanagements erstellen, **LinkedIn Administratoren**, die mithelfen unseren Social Media Auftritt zu pushen, **Webdesigner**, die einerseits die Contentpflege der aktuellen Website unterstützen aber auch mithelfen, die Zukunft der Website zu gestalten.

Wenn Du Interesse an einem der Themen hast, Dich vielleicht auch in einem der Bereiche hinein- bzw. weiterentwickeln möchtest, melde Dich bitte, entweder direkt bei [wolfgang.friesike@pmi-gc.de](mailto:wolfgang.friesike@pmi-gc.de) oder über die Volunteerangebote auf unserer Website. Wir freuen uns auf Euch!

Autor:  
**Wolfgang Friesike**, VP Communications



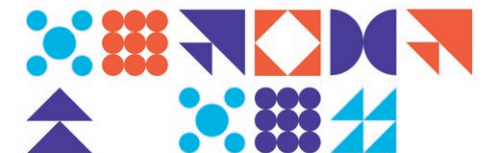
EMPOWERING  
PEOPLE TO MAKE  
IDEAS A REALITY

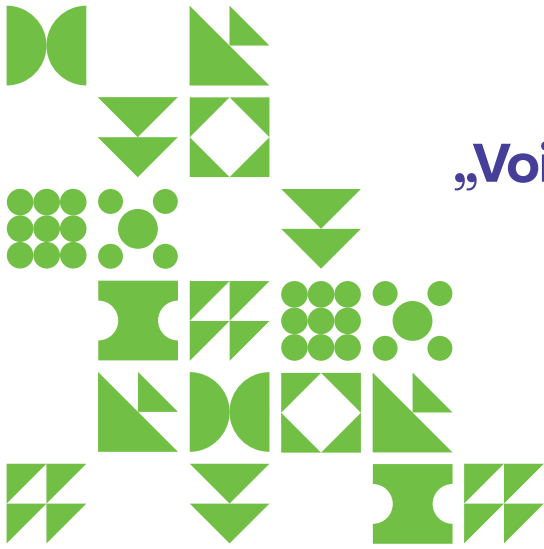


PMI Germany Chapter

Network. Establish. Qualify.

[www.pmi-gc.de](http://www.pmi-gc.de)





## „Voices of Project Management“



*Project Management is to plan strategically and mid/long-term actions with purpose and a goal to administrate resources and build a team*

to get sponsorship and a team working towards those objectives  
to steer and engage different stakeholders from different teams, roles and level of involvement  
to delegate, assign and coordinate tasks and their implementation

**CRISTINA SANCHEZ**

PMO FOR DIVERSITY AND INCLUSION AT EMEA SOUTH REGION - SAP



PMI GERMANY



*Teil eines neuen zu sein von der Idee bis zur Fertigstellung. Hierbei liegt der Reiz darin, die über die Laufzeit des Projektes herrschenden Herausforderungen zu meistern, um schlussendlich das Ziel zu erreichen für das man engagiert wurde.*

**JENS STEINHILBER**

PMO



PMI GERMANY

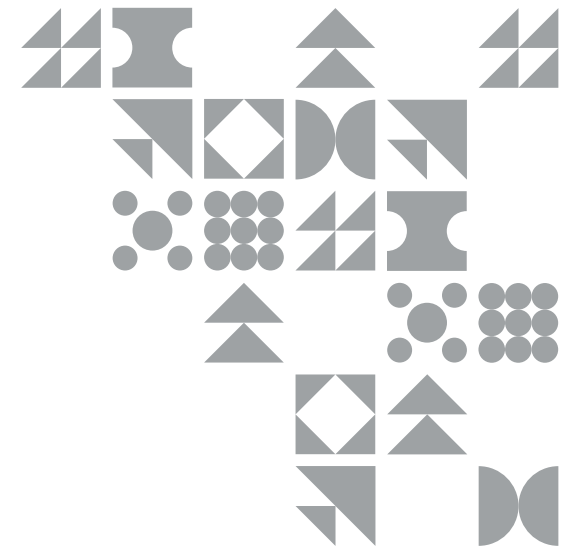


*Projektmanagement ist unverzichtbar für eine erfolgreiche Unternehmensführung. Methoden und Werkzeuge dieser Disziplin sichern die Umsetzung jeglicher Vorhaben.*

**KLAUS GROTHAUS**  
GESCHÄFTSFÜHRER



PMI GERMANY





# On our own behalf - Do good and talk about it!



Source: Pixabay

The PMI Germany Chapter offers, primarily to its members, but also to a broader public many offers.

During the pandemic we offered and conducted many virtual events. We held training events, offered opportunities to acquire PDUs, and also held many content-related discussions. One highlight in this context was certainly our events on PMBOK® 7, which was published on 01.08.2021.

Also, during the pandemic period, we launched our Communities of Practice (CoP), which have started their work very successfully and are working on interesting topics. The CoPs "Disciplined Agile", "PMO" and "Citizen Development" are just a few examples.

After a longer break due to the pandemic, our local groups have now started again with face-to-face events. At first a little bit cautious, but in the meantime with increasing participation, we enjoy events where we can sit and look each other in the eyes again.

The list of what we do as an association could go on, but that is not what this article is about.

Everything we do is organized by volunteer colleagues who love project management and working in the association with others who are pursuing the same topic. We have introduced some of these volunteers to you again in this issue.

We would like to take this opportunity to say a big thank you to all our volunteers. Without you, none of this would be possible!

However, the great measures remain hidden if they are not talked or written about. The Communications Circle is responsible for ensuring that members and the interested public are aware of what we do and organize in the chapter.

The Circle has two core responsibilities: Marketing and Communications.

Marketing is about designing chapter materials such as a flyer or creating uniform PowerPoint templates or chapter presentations, or simply procuring giveaways for events.

Communications is tasked with developing strategies for communication, what goes well, what goes not so well. Also providing information about the chapter, its events and its activities. For dissemination, we use our website, a monthly newsletter, this chapter magazine, and our LinkedIn account.

Through the Communications Circle, we shape the outside view of our chapter and are thus a significant part of strategy implementation. Conversely, through the channels of communications, we perceive what is well received and what is not so well received, and in turn we are an authoritative voice in setting the chapter's goals and strategies. This is totally exciting and very appealing process.

To do all of this even better in the future we are looking for reinforcements.

We are looking for **editors** to write articles about events or project management topics, **LinkedIn administrators** to help push our social media presence, **web designers** to help maintain the content of the current website but also to help shape the future of the website.

If you are interested in one of the topics, or if you would like to get involved or develop yourself in one of the areas, please contact us, either directly at [Wolfgang.friesike@pmi-gc.de](mailto:Wolfgang.friesike@pmi-gc.de) or via the volunteer opportunities on our website. We are looking forward to hear from you!

**Author:**  
**Wolfgang Friesike**, VP Communications



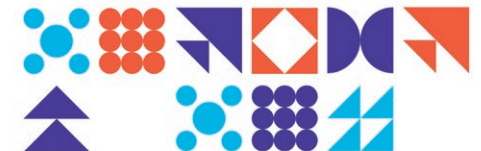
EMPOWERING  
PEOPLE TO MAKE  
IDEAS A REALITY



PMI Germany Chapter

Network. Establish. Qualify.

[www.pmi-gc.de](http://www.pmi-gc.de)





# PMI hat einen neuen CEO!

Pierre Le Manh ist seit 1.9.2022 neuer Präsident und CEO von PMI.

Nachdem Sunil Prashahra Mitte 2021 angekündigt hatte, sein Amt zum Ende des Jahres 2021 nicht fortzuführen, haben wir mit Spannung und Ungeduld auf die Ankündigung seines Nachfolgers, gewartet.

Der Präsident und CEO (so der offizielle Titel) ist der einzige Angestellte des Board of Directors und arbeitet mit diesem sehr eng zusammen. Er ist dafür verantwortlich, die PMI-Strategie weiterzuentwickeln und umzusetzen. In einer Mitgliederorganisation wie PMI steht er außerdem im Dialog mit uns Mitgliedern, Volunteers und Zertifizierten.

**Hier der Link zur offiziellen Ankündigung von PMI: [PMI Announcement](#)**

Gelebt und gearbeitet hat Pierre Le Manh in Paris, Rom, London, Montreal und New York. Die große prägende Zeit in seinem Berufsleben dürften 17 Jahre bei Ipsos gewesen sein, die letzten 8 Jahre als CEO für Nord-Amerika, davor erst als CEO für Europa und dann als CEO für das globale Ipsos Marketing. Ipsos ist eines der weltweit führenden Marktforschungsunternehmen mit Sitz in Paris. Es ist davon auszugehen, dass Pierre Le Manh die Einflüsse aus diesen Tätigkeiten auch bei PMI einbringen wird.

Schaut man auf das nicht immer ganz glückliche Kommunikationsgebahren von PMI, dann spricht es für das Board of Directors, mit Pierre Le Manh jemanden berufen zu haben, der viel davon verstehen dürfte, diese Schwäche zu kompensieren.

Die wirtschaftliche Wertschöpfung geschieht in einem immer größeren Maße in Projekten. Von daher müssten die Verbände die das Ziel haben, Projektmanagement durch Forschung, Aufbereitung von Wissen, Standards, Ausbildung etc. gesellschaftlich weiter voranzubringen, eigentlich einen unermesslichen Boom erleben. Nun geht es PMI insgesamt

nicht schlecht, aber wenn man sieht welche Bedarfe und Potentiale eigentlich vorliegen, reflektiert der aktuelle Stand von PMI aber auch der von anderen vergleichbaren Organisationen, nicht die Realität. Ein Grund hierfür ist sicherlich das Fehlen eines marktgerechten Framings, das insbesondere in Zusammenspiel mit der stärkeren Ausrichtung auf agile Vorgehensweise nicht immer gelungen war.

Wir werden in Zukunft mehr Projekte haben und auch die Komplexität wird weiter zunehmen und es wird nicht darum gehen ob Projekte plandeterminiert oder agil, sondern erfolgreich durchgeführt werden. Von daher ist das Wissen und Lernen darüber wie man mit Projekten umgeht, wie man sie gestaltet und wie man sie durchführt, ein gesellschaftlich notwendiges Grundlagenwissen, das viel breiter gelehrt und verankert sein müsste als dies heute der Fall ist. Wenn es Pierre Le Manh gelingt, einen Schritt in diese Richtung zu wirken, wird PMI mit ihm eine großartige Zukunft erleben.

Wir als das PMI Germany Chapter freuen uns, dass es dem Board of Directors gelungen ist, erneut jemanden zu gewinnen der über globale Erfahrungen verfügt, gratulieren Pierre Le Manh ganz herzlich zu seiner neuen Aufgabe und hoffen, ihn recht bald auch persönlich kennenlernen zu dürfen.

After Sunil Prashahra announced in mid 2021 that he would not continue in office at the end of 2021, we have been waiting with excitement and impatience for the announcement of his successor.

The President and CEO (the official title) is the sole employee of the Board of Directors and works very closely with them. He is responsible for developing and implementing PMI's strategy. In a membership organization like PMI, he is also in dialogue with us members and volunteers.

**Here is the link to PMI's official announcement: [PMI Announcement](#)**

Pierre Le Manh has lived and worked in Paris, Rome, London, Montreal and New York. The major formative period in his professional life was probably 17 years at Ipsos, the last 8 years as CEO for North America, before that first as CEO for Europe and then as CEO for global Ipsos Marketing. Ipsos is one of the world's leading market research companies, based in Paris. It can be assumed that Pierre Le Manh will also bring the influences from these activities to PMI.

If one looks at PMI's not always entirely happy communication behavior, then it speaks for the Board of Directors to have appointed Pierre Le Manh, someone who should know a lot about compensating for this weakness.

Economic value creation takes place to an ever-greater extent in projects. Therefore, the associations that have the goal of advancing project management socially through research, preparation of knowledge, standards, training, etc., should actually experience an immense boom. PMI is not doing badly, but if you look at the needs and potentials, the current status of PMI and other comparable organizations does not reflect reality. One reason for this is certainly the lack of market-driven framing, which has not always been successful, especially in conjunction with the stronger focus on agile approaches.

In the future, we will have more and more projects and the complexity will also continue to increase, and it will not be a question of whether projects are carried out in a planned or agile manner, but rather successfully. Therefore, the knowledge and learning about how to deal with projects, how to design them and how to execute them is a socially necessary basic knowledge that should be taught and anchored much more broadly than is the case today. If Pierre Le Manh succeeds in taking a step in this direction, PMI will have a great future with him.

We, the PMI Germany Chapter, are pleased that the Board of Directors has once again succeeded in recruiting someone with global experience. We congratulate Pierre Le Manh most sincerely on his new task and hope to be able to meet him personally very soon.

**Autor / Author:**  
**Wolfgang Friesike, VP Communications**



# Praxisleitfaden für prozessorientiertes Projektmanagement

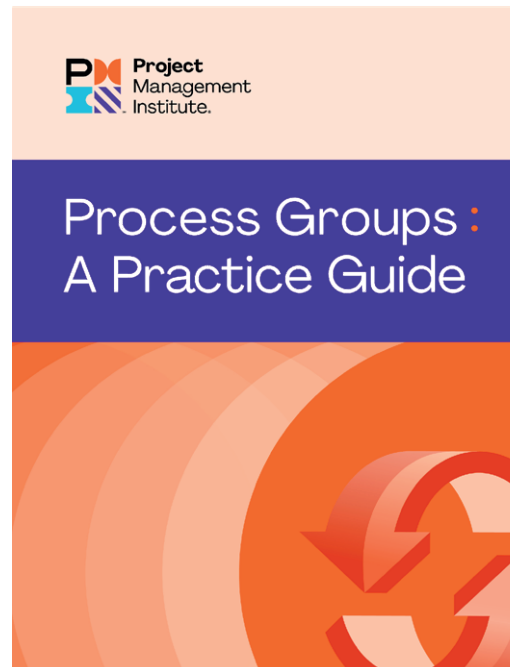
In der Version 7 des PMBOK® Guide wurde die Prozessorientierung (Initiierung, Planung, Ausführung, Überwachung und Steuerung Abschluss) für das Managen von Projekten komplett entfernt und durch zwölf Prinzipien des Projektmanagements ersetzt. Es wurde damit zum Ausdruck gebracht, dass es nicht um prozessorientiert oder adaptiv geht, sondern darum was für das jeweils konkrete Projekt das richtige Vorgehen ist und das kann in einem Fall die prozessorientierte und in einem anderen Fall die agile Vorgehensweise sein. Für den Bau eines Hauses wird man eher zu prozessorientierten Ansätzen kommen, während für die Transformation eines Unternehmens adaptive Vorgehensweisen besser geeignet sein dürften. Bei großen Projekten oder Programmen werden auch Mischformen sinnvoll zum Einsatz kommen. Das Projekt in seinem Umfeld und die sich daraus ergebenden Anforderungen bestimmen letztlich, welche Ansätze des Projektmanagements zum Einsatz kommen sollten. Die zwölf Prinzipien stehen darüber und gelten universell.

Insbesondere viele Praktiker, die Projekte verantworten, die prozessorientiert durchzuführen sind, haben mit dem Wegfall der Projektprozesse und der fünf Prozessgruppen ein wichtiges und für die Durchführung von prozessorientierten Projekten für sie sehr elementares Element vermisst.

Diese Lücke wurde nun mit dem **Practice Guide: Process Groups** geschlossen. Der Practice Guide enthält praktische und nützliche Anleitungen zum prozessorientierten (Wasserfall) Vorgehen im Projektmanagement und ist damit eine hervorragende und von vielen Praktikern geforderte Ergänzung zur Version 7 des PMBOK® Guide.

Mitgliedern von PMI steht der Practice Guide kostenlos zum Download zur Verfügung.

[Practice Guide: Process Groups](#)



Members of PMI can download the Practice Guide free of charge.

[Practice Guide: Process Groups](#)

# Practice Guide for process-oriented Project Management

In version 7 of the PMBOK® Guide, the process orientation (initiation, planning, execution, monitoring and control completion) for managing projects was completely removed and replaced by twelve principles of project management. It was expressed that it is not about process-oriented or adaptive, but about what is the right approach for the specific project and this can be the process-oriented approach in one case and the agile approach in another case. For the construction of a house, one will tend to come to process-oriented approaches, while for the transformation of a company, adaptive approaches are likely to be more suitable. For large projects or programs, mixed approaches will also be useful. The project in its environment and the resulting requirements ultimately determine which approaches to project management should be used. The twelve principles stand above this and apply universally.

In particular, many practitioners who are responsible for projects that are to be carried out in a process-oriented manner have missed an important and for them very important element for the implementation of process-oriented projects with the omission of the project processes and the five process groups.

This gap has now been closed with the **Practice Guide: Process Groups**. The Practice Guide contains practical and useful instructions for the process-oriented (waterfall) approach in project management and is therefore an excellent supplement to version 7 of the PMBOK® Guide, which has been requested by many practitioners.

Autor / Author:  
**Wolfgang Friesike**, VP Communications

# Neues Veranstaltungsformat!

Als Antwort auf immer engere zeitliche Verfügbarkeiten haben wir ein neues Veranstaltungsformat kreiert: **Mini-Webinars**.

Was steckt konkret dahinter: Ein Veranstalter (Redner) erstellt einen Artikel über ein spezifisches Thema aus dem Bereich des Projektmanagements. Dann wird ein Termin für ein halbstündiges Webinar festgelegt und als Event auf unserer Website angelegt. Der Artikel steht bei dem Event zum Download bereit. Die Teilnehmer werden gebeten, den Artikel vor dem Webinar zu lesen. Das Webinar findet jeweils ca. drei Wochen später statt. Im Rahmen des Webinars fasst der Veranstalter (Redner) als Impuls kurz die Thesen seines Artikels zusammen. Danach wird darüber diskutiert. Ziel ist es, die halbe Stunde nicht zu überschreiten (Time-Boxing kennen wir alle). Das Webinar wird aufgezeichnet und danach über den YouTube-Channel des Chapters verfügbar gemacht.

Das erste Webinar läuft im November 2022 mit **Mithun Sridharan** über das **Konzept der Top-Down Kommunikation unter Verwendung des Pyramidenprinzips**.

Wir hoffen, dass viele weitere Webinare folgen werden.

**Autor:**  
**Wolfgang Friesike**, VP Communications



Quelle: Pixabay

# New Event Format!

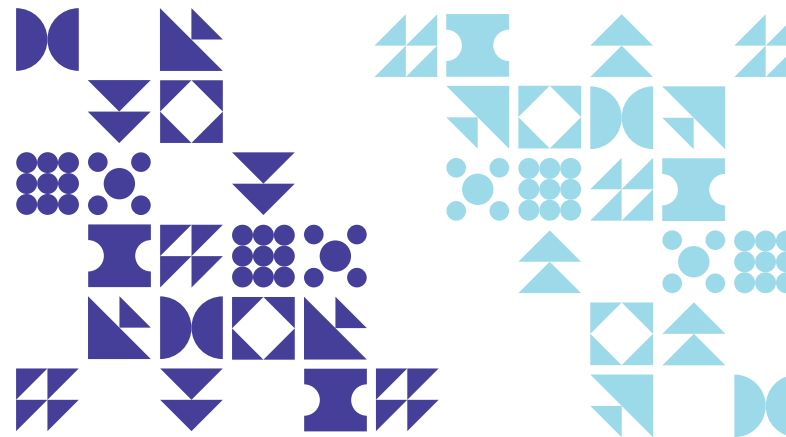
In response to increasingly tight schedules, we have created a new event format: **Mini-Webinars**.

What is behind it specifically: An organizer (speaker) creates an article about a specific topic in the field of project management. Then a date is set for a half-hour webinar and created as an event on our website. The article is available for download at the event. Participants are asked to read the article before the webinar. The webinar will take place approximately three weeks later. During the webinar, the organizer (speaker) briefly summarizes the theses of his article as an impulse. This is followed by a discussion. The aim is not to exceed half an hour (we all know time-boxing). The webinar will be recorded and then made available via the chapter's YouTube channel.

The first webinar runs in November 2022 with **Mithun Sridharan** on **“The concept of top-down communication using the pyramid principle.”**

We hope that many more webinars will follow.

**Autor:**  
**Wolfgang Friesike**, VP Communications





“

*Project Management is an art that is well-defined to manage simple to complex time-bound activities with minimal disruption and ensuring highly valued outcomes.*



**RAVINDER SINGH**  
CONSULTANT



PMI GERMANY



## „Voices of Project Management“

“

*Project Management is a lifestyle, it's such a skill mixes between mind and passion; as mind is how much you do have knowledge, tools and techniques and as passion is how much you do have soft skills.*



**NESRINE ROUMIEH**  
PMP INSTRUCTOR & CEO IN PMC CENTER



PMI GERMANY



“

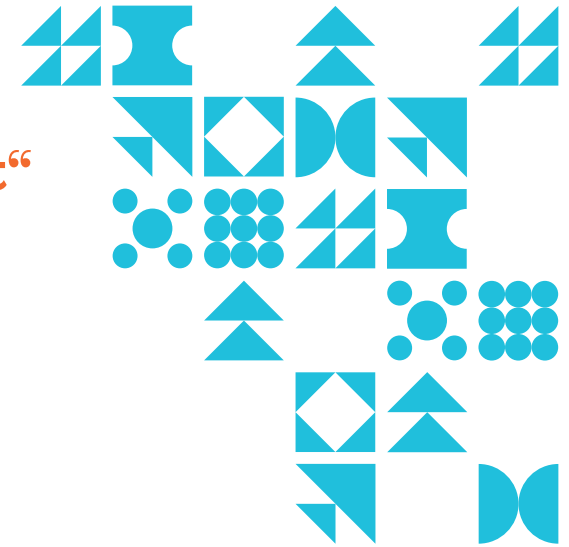
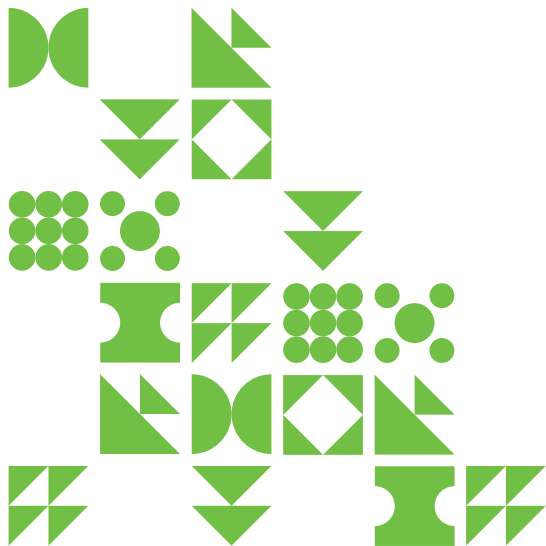
*Project Management means turning an idea into reality.*



**RISHABH CHIKKER**  
AUTOMOTIVE AGILE COACH



PMI GERMANY





## Was verbirgt sich hinter dem **Female Empowerment Program** des PMI Germany Chapters und was könnte für Dich drin sein?

Das PMI Germany Chapter e.V. hat innerhalb der Diversity Initiative eine Aktivität zur Förderung von Frauen im Projektmanagement gestartet. Aus diesem Grund wurde das erste **“Female Empowerment Program”** (FEMP) ins Leben gerufen, bei dem neben der Ausweitung des beruflichen Netzwerkes und des Austausches von Wissen und Erfahrungen auch die Gewinnung von mehr Selbstvertrauen der Teilnehmerinnen als Ziel gesetzt wurde.



Quelle: Pixabay

Durch das Netzwerken und den Austausch unter „Peers“ und nicht in einer hierarchischen Rollenverteilung als „Mentor“ und „Mentee“ sollte ein unvoreingenommener Wissenstransfer und Dialog zwischen den Teilnehmerinnen ungeachtet deren Berufserfahrung, Position sowie beruflichem und kulturellem Hintergrund ermöglicht werden.

Nachfolgend möchten wir ein paar persönliche Eindrücke und Rückmeldungen der Teilnehmerinnen weitergeben:

### Aufbau des Programms und Workshops

*Das Programm war über ein halbes Jahr geplant. Anmeldung war über die PMI-GC Event Seite für uns Interessierte möglich. Begonnen hat es mit einem Kick-off, in dem das Organisationsteam uns Programmdetails und Ablauf vorgestellt hat. Ein wichtiger Teil des Kick-off Meetings war das gegenseitige Kennenlernen und unsere Ziele für das Programm zu klären und abzugleichen. Aufgrund dieser Informationen hat das Orga-Team uns in kleine Peer-Gruppen (2-3 Personen) aufgeteilt, mit dem Ziel, die für uns wichtigen Themen vertiefen zu können. Dies gab uns auch die Möglichkeit, uns gegenseitig herauszufordern, zu unterstützen und zu Netzwerken. Wir empfanden das Matching für die Peer-Gruppen sehr gelungen.*

*Ein wichtiger Bestandteil des Programms waren die 3 Workshops, die ca. alle zwei Monate stattgefunden haben. In Rahmen dieser Workshops haben wir die Möglichkeit gehabt, aufgrund verschiedener Fragestellungen voneinander zu lernen, zu Netzwerken uns aber auch zu konfrontieren und gegenseitig herauszufordern. Im Fokus waren sowohl technische Themen als auch Leadership und persönliche Weiterentwicklung. Sehr wertvoll haben wir auch die Diskussionen zu diesen Themen in der großen Runde, als auch die Vertiefung in Follow-Ups innerhalb der eigenen Peer-Gruppe empfunden. Ein großer Dank an Annika und Iris, die zum Thema Kommunikation, Leadership und Personal Branding uns durch ihre Präsentationen viele gute Tipps gegeben haben.*

*Am Ende des Programms haben wir in einem Pit-Stop Workshop den persönlichen Mehrwert des Programms, unsere Haupt Take-Aways besprochen und gemeinsam das erreichte Ziel digital gefeiert.*

“Wir haben uns den **“der Hummer Club”** getauft, mit dem Hintergrund, dass sich Hummer groß machen und keine Scheu haben, sich und ihre Stärken zu zeigen. Insofern konnten wir offen darüber sprechen, wie wir unsere Stärken noch weiter ausbauen könnten und haben uns nicht auf unsere Schwächen konzentriert. Aktuell anstehende Herausforderungen im Job zum Thema Projekt Management und gemeisterte Herausforderungen haben wir auch besprochen. Toll fand ich auch, dass wir auf kurzem Wege kommunizieren und fle-

xibel und problemlos auch die Treffen vereinbaren oder mal verschieben konnten. Unser Hummer Club wird nicht enden, wir werden uns weiter treffen und austauschen.”

“Ein großer Mehrwert der Workshops war, dass wir die Themen vorschlagen durften und daher inhaltlich mitgestalten konnten. So konnte ich meine Themen ansprechen und in kleiner Gruppe beleuchten lassen. Das bringt mir fürs berufliche Weiterkommen sehr viel.”



Quelle: Pixabay

“Ein weiterer Vorteil des Programms war, dass das Programm komplett online stattfand. Das hat ermöglicht, dass die Teilnahme aus ganz Deutschland und sogar aus anderen Ländern in einem virtuellen Raum möglich war, damit noch mehr Diversity, unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen als Mehrwert im Programm waren.”

“Ich persönlich fand die zwei Vorträge zu Leadership und dem Personal Branding für mich am interessantesten. Der erste Workshop zeigte mir, dass es noch andere Leadership Stile neben dem “von-oben-diktieren“ gibt. Im Workshop zu Personal Branding wurde mir persönlich ein bisschen die Scheu genommen, digitalen Content auch selbst zu generieren. Message war: für sich zuerst seine Themen entwickeln, die einem wichtig sind und zu denen man auch etwas sagen kann; und diesen dann als Kommentare zu anderen Beiträgen posten oder selbst eigene Beiträge entwickeln. So entsteht Tiefe und nicht der Eindruck “Senf zu allem dazu geben””

## Was verbirgt sich hinter dem **Female Empowerment Program** des PMI Germany Chapters ... (Forts.)

Input from the Closing Event



Wenn Dich das Thema interessiert und Du beim nächsten Programm dabei sein möchtest, melde Dich bei Dr. Patricia Domínguez Marín ([patricia.dominguez@pmi-gc.de](mailto:patricia.dominguez@pmi-gc.de)). An dieser Stelle möchten wir ihr und dem Team der Diversity Initiative einen großen Dank für das großartige Programm aussprechen. Das nächste Programm wird voraussichtlich im Februar 2023 starten und bis zu 25 Teilnehmerinnen haben. **Schnell sein lohnt sich!**



Autorinnen:



**Dr.-Ing. Maren Kasischke,**  
Product and Project  
Manager



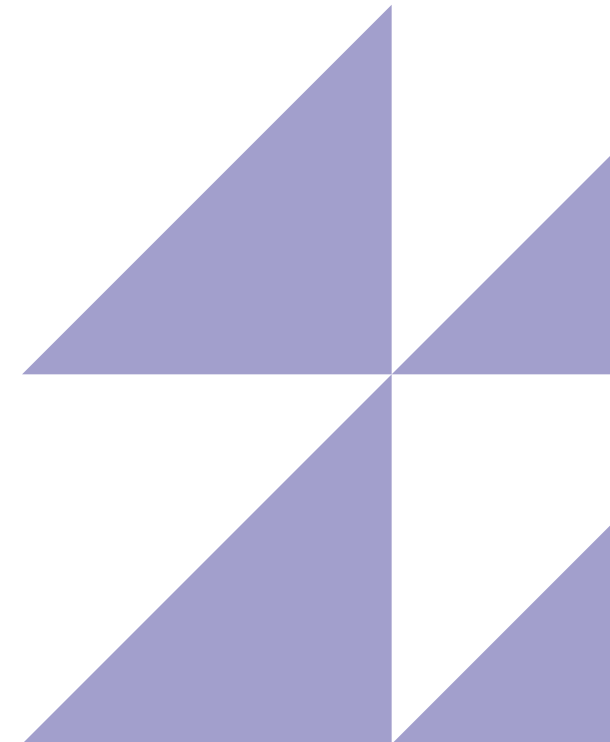
**Dr.-Ing. Elena Pancera,**  
Senior Manager



**Dipl.-Ing. Silke Wintergrün,,**  
Scrum Master - Senior  
Manager



**Steffi Zehrer, (MSc)**  
Project Manager



# What is behind the PMI Germany Chapter's **Female Empowerment Program** and what could be in it for you?

The PMI Germany Chapter e.V. has started an activity within the Diversity Initiative to promote women in project management. For this reason, the first **"Female Empowerment Program"** (FEMP) was launched. Besides expanding the professional network and sharing knowledge and experiences, the goal of the participants was to gain more self-confidence.



Quelle: Pixabay

Through networking and exchange among "peers" and not in a hierarchical role allocation as "mentor" and "mentee", an unbiased knowledge transfer and dialogue between the participants should be enabled, regardless of their professional experience, position, and professional and cultural background.

In the following we would like to share some personal impressions and feedback from the participants:

## Program structure and workshops

*The program was held for over half a year. Registration was possible via the PMI-GC event page for those of us who were interested. It started with a kick-off meeting, where the organizing team presented program details and the schedule. An important part of the kick-off meeting was to get to know each other and to clarify and align our goals for the program. Based on this information, the organizing team divided us into small peer groups (2-3 people) with the goal of being able to go deeper into the topics that were important to us. This also gave us the opportunity to challenge, support, and network with each other. We felt the matching for the peer groups was very successful.*

*An important part of the program was the 3 workshops that took place approximately every two months. In these workshops we had the opportunity to learn from each other based on different aspects, to network but also to confront and challenge each other. The focus was on technical topics as well as leadership and personal development. We also found the discussions on these topics in the large group very valuable, as well as the deepening in follow-ups within our own peer group. A big thank you to Annika and Iris, who gave us many good tips on the topics of communication, leadership, and personal branding through their presentations.*

*At the end of the program, we discussed the personal added value of the program and our main takeaways in a pit-stop workshop and celebrated the achieved goal together digitally.*



Quelle: Pixabay

from all over Germany and even from other countries in a virtual space, so there was even more diversity, different perspectives and experiences as added value in the program."

"I personally found the two presentations on leadership and personal branding the most interesting for me. The first workshop showed me that there are other leadership styles besides "the top-down approach". In the workshop on personal branding, I personally felt a bit more confident about generating digital content myself. The message was: first develop topics that are important to you and to which you have something to say; and then post them as comments on other posts or develop your own posts. This creates depth and not the impression of "commenting on everything".

We named ourselves **"The Lobster Club"** with the background that lobsters make themselves great and are not afraid to show themselves and their strengths. In this respect, we were able to talk openly about how we could build on our strengths and did not focus on our weaknesses. We also discussed current challenges in the job on the topic of project management and challenges we had mastered. I also found it great that we were able to communicate in a direct way and that we were able to arrange or postpone meetings flexibly and

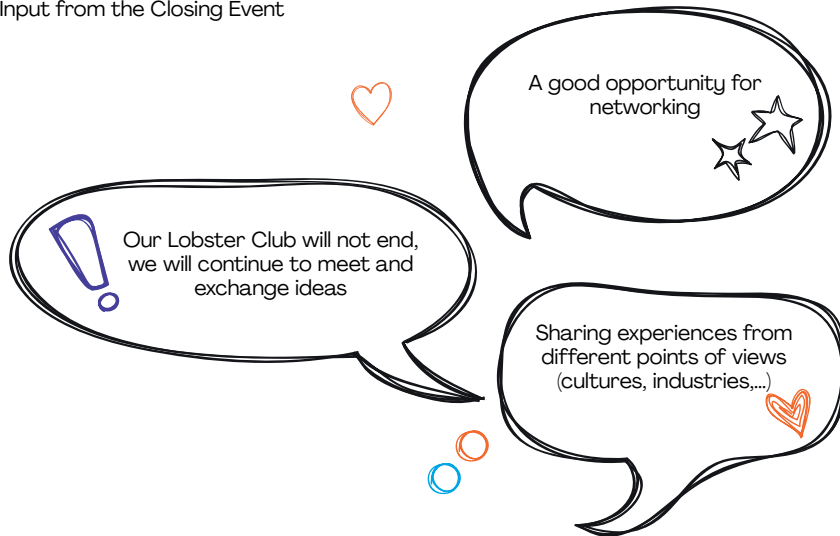
without any problems. Our Lobster Club will not end, we will continue to meet and exchange ideas."

"A great additional value of the workshops was that we were allowed to suggest the topics and could therefore help shape the content. This allowed me to address my topics and have them highlighted in a small group. This benefits me a lot for career advancement."

"Another advantage of the program was that it was completely online. This allowed participation

# What is behind the PMI Germany Chapter's **Female Empowerment Program** ... (Cont'd.)

Input from the Closing Event



If you are interested in the topic and would like to be part of the next program, please contact Dr. Patricia Dominguez Marin ([patricia.dominguez@pmi-gc.de](mailto:patricia.dominguez@pmi-gc.de)). We would like to take this opportunity to say a big thank you to her and the Diversity Initiative team for a great program. The next program is expected to start in February 2023 and will have up to 25 participants. **It is worth being quick!**



Authors:



**Dr.-Ing. Maren Kasischke,**  
Product and Project Manager



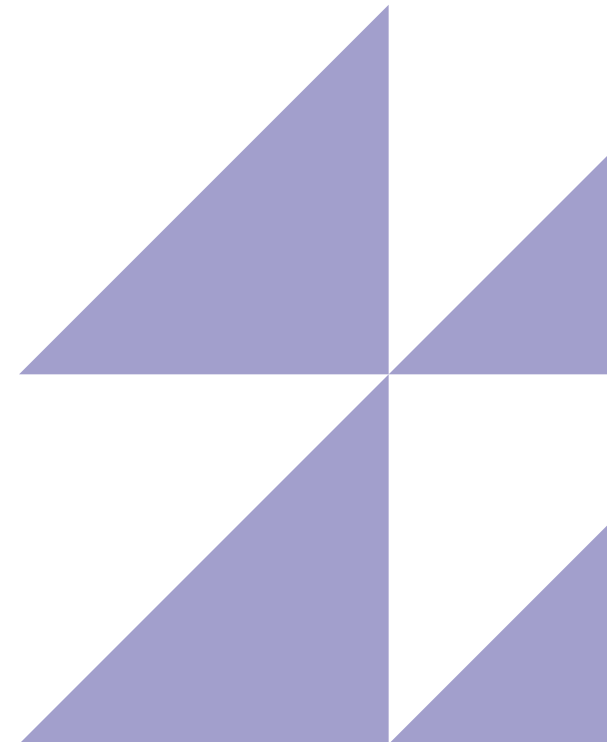
**Dr.-Ing. Elena Pancera,**  
Senior Manager



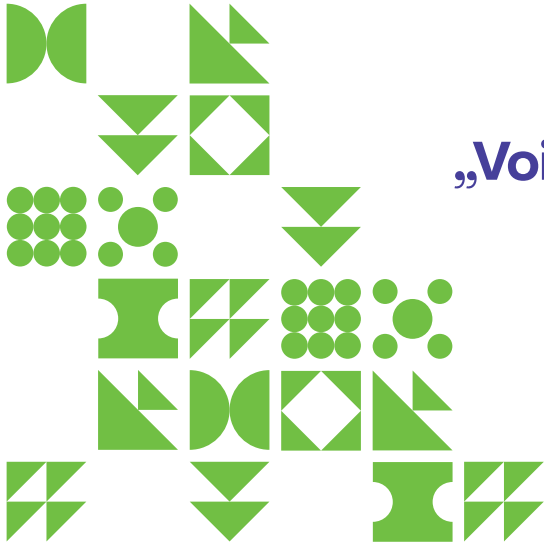
**Dipl.-Ing. Silke Wintergrün,,**  
Scrum Master - Senior Manager



**Steffi Zehrer, (MSc)**  
Project Manager







## „Voices of Project Management“

“

*Projektmanagement ist vielfältig. Es stellt immer neue und spannende Herausforderungen in Form von Projekten bereit, die durch den gezielten Einsatz von erlangten Kompetenzen erfolgreich bewältigt werden können.*

Projektmanagement ist eine Erfolgsfaktor für das Erreichen von Unternehmenszielen und bietet die Möglichkeit sich als Projektleiter und Führungskraft stetig weiterzuentwickeln.

**FLORIAN ARDIGHIERI**

SR. MANAGER, ORGANIZATIONAL PROJECT MANAGEMENT SYSTEMS / HEAD OF LOCAL GROUP BREMEN



PMI GERMANY



“

*Projektmanagement ist eine Kunst. Manche verstehen sie. Und manche nicht. Für einige ist es nur Kritzelei und etliche können gar nicht genug davon sehen. Für so manches Vorhaben ist der Rahmen zu viel und für andere ist er genau passend.*

**PATRIC EID**

BUSINESS COACH UND TRAINER



PMI GERMANY



“

*Project management is a wonderful profession*

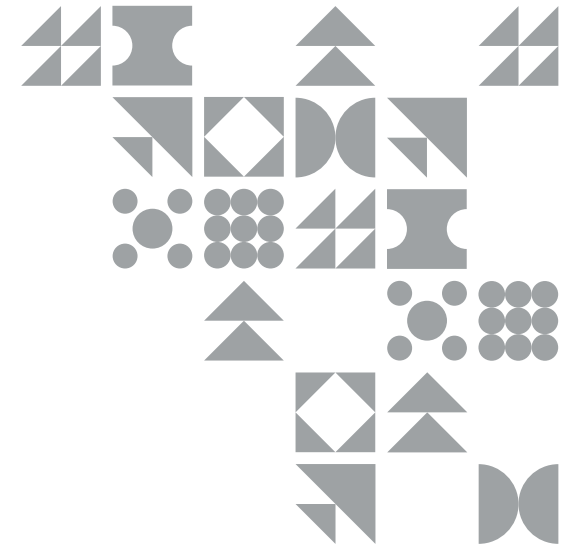


**OSAHON IDEHEN**

INNOVATION ENGINEER



PMI GERMANY



# Working Out Loud (WOL) in Berlin

Endlich mal wieder eine physische Veranstaltung! Am 23.08.2022 hatte die Local Group Berlin zu einer gemeinsamen Veranstaltung mit unserem Chapter-Sponsor SONOXO mit dem Titel „Working Out Loud“ eingeladen.



Die Gesichter auf dem Bild zeigen, dass es recht fröhlich zugeht

**Stephan Wolter**, verantwortlich für die Region Ost im PMI Germany Chapter hat durch den Abend geführt.

**Claudia Salowski** (Autorin & Beraterin ([claudia-salowski.de](http://claudia-salowski.de)), systemische Organisationsberaterin, Trainerin und Executive Coach mit den Schwerpunkten Führung und Unternehmenskultur sowie Diversity, Inclusion & Belonging sowie freie Autorin von Sachbüchern zu den Themen hat uns das Konzept von WOL vorgestellt und ihre Erfahrungen geteilt. Danach haben **Meike Al-Habash**, die in der Berliner IHK im Bereich Change-Management arbeitet und verschiedene Fachbereiche bei Veränderungsprozessen und der Entwicklung von neuen Produktideen begleitet, sowie **Andreas Rechter**, der als Achtsamkeitstrainer und Coach im IT-Bereich von Vodafone tätig ist, von ihren, teilweise sehr persönlichen Erfahrungen mit WOL berichtet.

In der anschließenden Diskussion mit allen Teilnehmern wurden unterschiedliche Aspekte beleuchtet, insbesondere auch wie der Ansatz im Zusammenspiel mit Projekten zum Einsatz gebracht werden kann.

Zusammengefasst kann man sagen, dass WOL sich eignet um, in einem strukturierten Verfahren, selbst gesetzte Zielen zu erreichen.

Die Diskussionen über WOL und andere Themen wurden dann in eine anschließendes Get-Together bei Häppchen und Getränken fortgeführt.

Es war ein richtig schöner gelungener Abend!

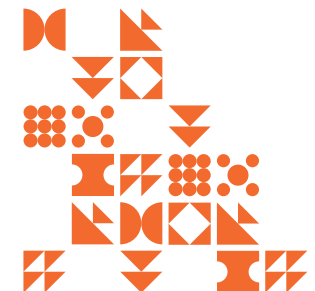


Mehr zur WOL-Methode findet Ihr hier:

*Mit Working Out Loud (WOL) soll die eigene Arbeit für andere sichtbar gemacht werden damit diese davon lernen können. Es sollen selbstgewählte individuelle und erreichbare Ziele, für die es keine inhaltlichen Vorgaben gibt, mithilfe eines Netzwerkes erreicht werden.*

*John Stepper entwickelte die Methode und machte sie mit einem 2015 veröffentlichten Buch bekannt.*

*Stepper beschreibt WOL als einen Weg um Beziehungen aufzubauen, die einem helfen ein Ziel zu erreichen, eine Fähigkeit zu entwickeln oder ein neues Thema zu entdecken. Anstatt jedoch zu netzwerken um etwas zu bekommen, soll in Beziehungen investiert werden. Durch das Einbringen von Beiträgen aus eigener Arbeit und Erfahrungen wird jeder Teilnehmer im Lauf der Zeit besser sichtbar.*



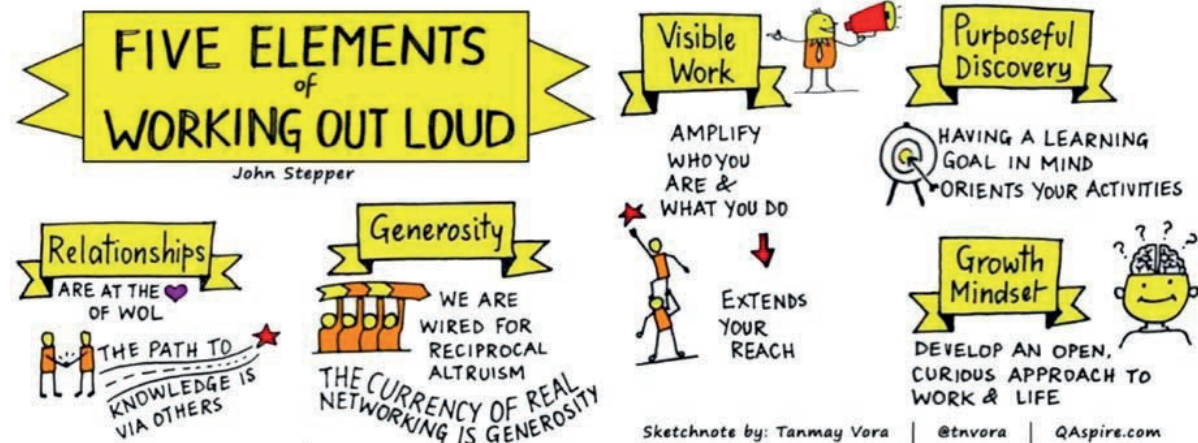


# Working Out Loud (WOL) in Berlin (Forts.)

## Die 5 Prinzipien von WOL lauten:

- **Beziehungen (Relationships)**  
Durch den Aufbau eines sozialen Netzwerks entstehen Beziehungen, die beruflich und privat für beide Seiten hilfreich sind. Diese Beziehungen werden konsequent gepflegt und ausgebaut.
- **Großzügigkeit (Generosity)**  
Echte Großzügigkeit erwartet keine Gegenleistung. Nach diesem Prinzip werden Wissen und Informationen geteilt, Feedback wird angeboten und wertvolle Tipps werden geliefert. In der Praxis kann das z.B. auch durch konkrete Unterstützung bei Projekten geschehen.
- **Sichtbare Arbeit (Visible Work)**  
Dies bedeutet, seine Arbeit sichtbar zu machen, zu zeigen, woran man gerade arbeitet und welche Zwischenergebnisse es schon gibt. Von diesen Erkenntnissen können andere profitieren, Doppelarbeit und Fehler werden vermieden, weil man auf den Erfahrungen anderer aufbauen kann.
- **Zielgerichtetes Verhalten (Purposeful discovery)**  
Jeder verfolgt sein individuelles Lernziel und orientiert sich bei seinen Aktivitäten daran. Aber auch außerhalb der Circle geht es darum, fokussiert an Zielen zu arbeiten und diese diszipliniert zu verfolgen.
- **Wachstumsorientiertes Denken (A Growth Mindset)**  
Zum einen helfen das Feedback und das Know-how der anderen, sich kontinuierlich zu verbessern. Zum anderen lernt man, Sichtweisen anderer zu schätzen, seine eigene Komfortzone zu verlassen bzw. zu erweitern und Veränderungen als Chance zu begreifen. Menschen mit einem Growth Mindset sind neugierig auf und offen für alles, was die Arbeitswelt und das Leben bereithalten.

Autor:  
Wolfgang Friesike, VP Communications



Der Kern der Methode ist ein 12-wöchiges Programm - der sogenannte WOL-Circle- in dem durch verschiedene Übungen (die Circle-Guides) die Teilnehmer in die Lage versetzt werden, ihre Gewohnheiten an die Prinzipien anzupassen.

Ein Circle arbeitet dabei selbstorganisiert. Zusammensetzung, Terminfindung, Lernen, Zielkontrolle findet ohne Externe statt und baut vollkommen auf die intrinsische Motivation der Teilnehmer.

Es ist den Teilnehmern dabei selbst überlassen, ob sie sich für die Treffen persönlich oder virtuell zusammenfinden.

Die Übungen in den Guides sind prinzipiell technologieunabhängig, sehr viele Beispiele setzen jedoch ganz stark auf digitale Zusammenarbeit und entsprechende Tools.

Empfohlen werden für die Circles 3-5 Teilnehmer, von denen jeder sich selbst ein Ziel setzt und darauf ausgerichtet die Übungen der einzelnen Wochen (je eine Stunde Treffen pro Woche) bearbeitet. Während der Treffen sollten entsprechend der vorgeschlagenen Agenda die Ergebnisse der Übungen besprochen werden. Teilweise sind Gruppenübungen vorgesehen.

Die WOL-Methode wirkt auf mehrfache Weise:

- WOL fördert persönliche Kontakte, insbesondere funktionsübergreifende, indem sie die Kooperation unter Kollegen verbessert und zu informellen Hilfeleistungen ermutigt. Die Kooperation kann sich später bei arbeitsbezogenen Themen positiv auswirken.
- WOL hilft Karrierepfade und Kommunikationswege abseits des Formalen aufzubauen und zu pflegen.
- WOL unterstützt den Erwerb neuer Kompetenzen, insbesondere bei der Nutzung digitaler Tools und Medien.

Das Versprechen der WOL-Methodik ist, das Silodenken in Organisationen zu reduzieren und eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu fördern.

Der Text ist in weiten Teilen der deutschen Wikipedia entnommen.

# Über 200 Volunteers auf dem Region 8 (LIM) Meeting in Prag!

Welche Strategie möchte PMI mit dem neuen CEO, **Pierre Le Manh**, zukünftig verfolgen? Wie können die Chapter besser in die Strategieentwicklung und -umsetzung eingebunden werden? Wie kann die Zusammenarbeit zwischen PMI global und den PMI Chaptern optimiert werden? Welche Plattformen zur Information für die Chapter gibt es? Diese und viele andere Fragen wurden von den Teilnehmern des PMI Region 8 Leadership Institute Meetings vom 28.10. Bis 30.10.2022 in Prag intensiv diskutiert. Zur Erinnerung, das letzte physische Treffen von europäischen Chapter Volunteers liegt ziemlich genau drei Jahre zurück. Damals gab es in Deutschland noch vier Chapter. So gesehen war es der erste Auftritt des PMI Germany Chapter auf einer internationalen PMI-Veranstaltung. Das Chapter war insgesamt mit neun Teilnehmer:innen vertreten.

Den Wunsch sich mal wieder physisch auszutauschen, merkte man sehr deutlich. Die Stimmung war entsprechend gut.

In Bezug auf die Strategie befindet sich PMI noch im Prozess des Übergangs. Seit dem 1.9.2022 gibt es mit Pierre Le Manh den neuen CEO, der auch in Prag anwesend war und im Rahmen eines Interviews, Fragen zur Strategiegestaltung beantwortet hat. Während Sunil Prashara, der vorherige CEO, sehr stark das Element Wachstum betont hat, geht es Pierre Le Manh mehr darum, Relevanz und Wirkung für das PMI zu erzielen. Das geht über in drei strategische Bereiche: „Erweitern der Reichweite“, „Vertiefen der Wirkung“ und „Pfleger dauerhafter Beziehungen“. Die operativen Ebenen darunter werden aktuell besprochen und sollen bis Dezember soweit sein, dass dann sichtbar wird, was das PMI zukünftig verstärkt tun wird und auch was ggf. nicht mehr gemacht werden soll. Man darf gespannt sein.



Neben den Diskussionen zur Strategie von PMI gab es, wie üblich auf derartigen Veranstaltungen, eine Vielzahl von Best Practice Vorträgen. Wie kann ein Chapter von den Ideen, Produkten und Projekten anderer Chapter profitieren. Dieses Element ist immer zentral auf derartigen Zusammentreffen und stand auch in Prag im Mittelpunkt. Es ist immer wieder bewundernswert zu sehen, was von ehrenamtlich tätigen Volunteers in den Chaptern so alles auf die Beine gestellt wird. Die Projekte reichen von der Weiterentwicklung der Chapter über die Durchführung von signifikanten Kongressen bis hin zu einer Vielzahl von Sozialen Projekten. Das PMI Germany Chapter war dabei vertreten durch Raquel Carvalho (Volunteer Engagement Lead) und Jörg Glunde (VP Members). Sie haben mit ihrem Vortrag „A way to find and retain Volunteers: Volunteer Engagement and Development Framework“ in hervorragender Weise zum Best Practice Austausch beigetragen.

Ein besonderer Höhepunkt war die Anwesenheit von Roman Reznikov, Präsident des Ukraine Chapter. Er hatte darum gebeten, dass die teilnehmenden Chapter prüfen, ob sie noch Notizbücher, Kugelschreiber oder Ähnliches in ihren Beständen haben und mitbringen könnten. Es kam einiges zusammen und er organisiert nun den Transport in die Ukraine.

Natürlich durfte auch das Feiern nicht fehlen. Nach drei Jahren war das Party-Bedürfnis entsprechend groß.

Im Rahmen einer Retro haben wir die Teilnehmer:innen aus Deutschland gebeten, sowohl ein gesamtgesellschaftliches Statement zum Kongress als auch eine paar Take-Away darzulegen. Die Ergebnisse sind auf den folgenden Seiten dargestellt.

## Dr. Andreas Berning, President

**Overall Statement:** Das Treffen der europäischen Präsidenten am Vortag des PMI Leadership Region 8 Meetings hatte wie von uns bei PMI eingefordert starken Workshop-Charakter, weil wir Schwerpunktthemen mit Vertretern des PMI Leadership Teams gemeinsam und konzentriert angehen wollten.

## Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:

- PMI hat einige Veränderungen in Vorbereitung, und es ist gut, frühzeitig eingebunden zu sein und auch gehört zu werden.
- Es ist erfrischend zu sehen, wie andere Chapter mit Veränderungen und den damit einhergehenden Herausforderungen umgehen, und es ist erfüllend, wenn man im Germany Chapter gemachten Erfahrungen zum Nutzen Aller einbringen kann.
- Gemeinsam mit PMI etwas voranzubringen ist beileibe kein Selbstläufer, doch der dafür notwendige Aufwand wird sich lohnen: für PMI, für die Chapter und vor Allem für die Community.



# Über 200 Volunteers auf dem Region 8 (LIM) Meeting... (Forts.)

## Thomas Zimmermann, Local Group Konstanz

**Overall Statement:** Ich erinnere mich noch gut an meine erstes R8 Meeting vor vielen, vielen Jahren. Der Hauptzweck des R8 ist die Vernetzung, der Austausch von neuen Ideen und Inspirationen, bewährten Praktiken und Erfolgen aus allen regionalen Chapter. Und es geht darum, neue Freunde zu finden und den "Geist der Freiwilligenarbeit" in der Region 8 zu spüren. Das ist es, was die Veranstaltung zu einem einzigartigen Erlebnis macht, und daran hat sich über die Jahre nichts geändert.

### Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:

- PMI will seine Arbeitsweise ändern. Ich habe Pierre LeManh sagen hören, dass der Wandel kommen wird. Weniger ist mehr! Das ist inspirierend und wichtig für mich!
- In den letzten Jahren hat die Führung von PMI zu oft gewechselt. Ich hoffe, dass mit dem neuen CEO mehr Stabilität einkehren wird.
- Brillante Idee des französischen Chapter White-Papers zu PM-Themen in Zusammenarbeit mit der Industrie zu erstellen und zu veröffentlichen.
- Die Zusammenlegung von zwei Vorträgen mit Co-Referenten ist eine ausgezeichnete und erfrischende Idee. Das verbindet! Herzlichen Dank für dieses Konzept!
- Starker Fokus beim R8 auf Ideen zur Einbeziehung von Jugendlichen und jungen Fachkräften als Volunteers. Das ist die richtige Richtung!
- Ich habe aus dem R8 vielen Inspirationen auch zur Verbesserung der GC-Chapter-Struktur, der internen Arbeitsweise und der Freiwilligenarbeit mitgenommen.
- Mit Pierre Le Manh hat das PMI einen CEO, der viele verschiedene Generationen auf diesen Weg mitnehmen kann.

## Wolfgang Friesike, VP Communications

**Overall Statement:** Das Volunteering in den PMI Chaptern lebt vom Ideen- und Best-Practice-Austausch mit Peers. Von daher war es gut und wichtig, nach drei Jahren „Zwangspause“ wieder damit zu beginnen.

### Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:

- PMI wird sich zukünftig wieder stärker auf das besinnen, was uns ausmacht, ein Verband von Menschen, die erfolgreich Projekte aufsetzen und durchführen wollen. Das ist gut so!
- Der Auftritt des CEO von PMI, Pierre Le Manh, hat mir gezeigt, dass wir mit unserer Strategie in Deutschland richtig liegen.
- Volunteering ist Community, Familie, gemeinsame Erlebnisse. Als PMI Germany Chapter müssen wir das stärker beherzigen und unsere Anstrengungen intensivieren, entsprechende Plattformen bereitzustellen.



## Jörg Glunde, VP Members

**Overall Statement:** Veränderungen gebucht und erfahren. Für mich war es etwas ganz Besonderes, in Begleitung gleich mehrerer „Nachwuchs-“ Chapter Leaders seit langem mal wieder ein Regional Meeting von PMI in Präsenz zu erleben, und zwar einen, bei dem ich nicht nur den neuen CEO des PMI, Pierre Le Manh, kennenlernen konnte, sondern auch die neue Strategie PMI 4.0 oder besser PMI Impact Strategy.

### Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:

- Um mehr und auch andere Kreise potentieller Mitglieder anzusprechen („Broaden our Reach“), sollten wir eine Community bilden, in der sich Mitglieder verschiedener Generationen willkommen fühlen und in der sie derart partizipieren können, dass sie sich wohlfühlen.
- Wir sollten dabei darauf achten, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse unterschiedlicher Altersgruppen, unterschiedlicher Kulturkreise usw. verstanden werden, und auf sie eingegangen wird – dies kann zur besseren Ausgestaltung dauerhafter Beziehungen beitragen („Nurture Lasting Relationships“).
- Mit unserem Tun und Handeln sollten wir dazu beitragen, dass wir über alle Altersgruppen hinweg gut unterstützen können, sodass unsere Mitglieder und auch andere an Projektmanagement Interessierte ermöglicht bekommen, ihre Ideen umzusetzen („Deepen our Impact“).
- Mit Pierre Le Manh hat das PMI einen CEO, der viele verschiedene Generationen auf diesen Weg mitnehmen kann.

## Raquel Carvalho, Volunteer Engagement Lead

**Overall Statement:** Es war eine großartige Gelegenheit, sich mit den Mitgliedern der Chapter auszutauschen, ein Brainstorming über Initiativen für freiwilliges Engagement, Vielfalt und Integration, Organisationsmodelle, Gemeinschaftsbildung und Vertrauen durchzuführen. Zuhören. Vereinigen. Beleben. Das Treffen ermöglichte es mir auch, einige wertvolle Artikel und offizielle Richtlinien kennenzulernen, wie [Rising Leaders/Youth Engagement Playbook](#), [Youth: Learning to Lead](#), [Virtual Communities Chapter Leader Playbook](#), [Chapter Empowerment Program](#), [Chapter Speakers Hub](#), [PMI Insight](#), Academic Toolkits, Social Media Toolkit.

### Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:

- Offene Kommunikation und ständiger Dialog mit dem Team sind der Schlüssel. Es geht darum, eine Verbindung und Vertrauen zu schaffen. Ein Gefühl der Verbundenheit. Ein Gefühl der Gemeinschaft. Ein Gefühl des Lernens. Konzentriere Dich bei 1-1-Sitzungen auf diese drei Fragen:
  - a. Was hat sich seit dem letzten Gespräch getan?
  - b. Was haben Sie gelernt?
  - c. Wie werden Sie es weiterführen?
- Schaffen von rotierenden Rollen innerhalb von Projektteams.
- Lege Regeln für die Zusammenarbeit und Kommunikation fest. Wenn Regeln gebrochen werden, sollte darüber geredet werden.

# Über 200 Volunteers auf dem Region 8 (LIM) Meeting... (Forts.)

**Shuying Yang**, Local Group Darmstadt

**Overall Statement:** PMI ist bestrebt, sich zu verändern. Es scheint, dass PMI global viele gute Ideen und Strategievorschläge erhält, die nun um Ressourcen kämpfen. Wie man Prioritäten setzt, um daraus eine ausbalancierte Strategie zu machen, liegt nun auf dem Tisch des neuen CEO. Was mir besonders gefällt, ist z. B. das vorgeschlagene neue Mitgliedschaftsdesign und die Initiative zur Digitalisierung unserer Community. Ich bin gespannt darauf, wie diese Initiativen unser deutsches Chapter wachsen lassen werden.

**Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:**

- Wir tun, was wir sagen, besonders in Bezug auf Diversität und Inklusion.
- Der Aufbau einer Gemeinschaft ist unser aller gemeinsames Projekt.
- Eine erfolgreiche Konferenz hat eine sehr positive Wirkung auf das Gemeinschaftsgefühl der Volunteers.

**Dr. Aniko Kovacs-Bertrand**, Head of Social Responsibility Program

**Overall Statement:** Der Kongress zeigte große Wertschätzung und Anerkennung für Arbeit der Volunteers. Es war sehr schön, die inspirierende Gemeinschaft von PMI hautnah zu erleben!

**Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:**

- Der Aufbau von PMI ist stark verschachtelt, mit vielen Titeln und Zuständigkeiten. Auch der Wunsch, vieles zentral zu regeln, ist immer wieder zu erkennen. Mit fluiden, agilen Strukturen wäre es vermutlich einfacher, die komplexen Herausforderungen, die uns gestellt werden, abzubilden.
- Das Programm bot eine große Bandbreite mit wertvollen Impulsen: Darstellung der globalen PMI-Strategie und praktikable Tipps, wie die Arbeit vor Ort in den Chapters gestaltet werden kann. Zum Beispiel der Aufbau eines umfassenden Volunteering-Programms oder die systematische Einbindung der marktüblichen Games für die Entwicklung von Soft Skills bei benachteiligten Jugendlichen.
- Social Impact ist ein Schlüsselgedanke für PMI, deshalb wäre es angebracht, einen Blick auch auf das Gastland zu werfen. (Kurze Stadtrundfahrt, Input-Vortrag über ein aktuelles Thema im Land, Mini-Foto-Ausstellung im Foyer u.ä.)

**Silviya Apostolova**, Diversity Initiative

**Overall Statement:** Unser Beruf verändert sich. Das gilt auch für unsere Organisation, die ihren strategischen Schwerpunkt in Zukunft auf mehr Reichweite, tiefere Wirkung der Angebote und das Pflegen dauerhafter Beziehungen legt. Unser Kern bleiben die Mitglieder und Volunteers und wir werden weiterhin daran arbeiten, unseren Kunden einen angemessenen Wert zu bieten, während wir uns als Individuen weiterentwickeln und als Gemeinschaft Spaß haben.

**Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:**

- Ein Treffen der Region 8 ist ein inspirierendes Forum für PMI-Führungskräfte aus ganz Europa, die sich vernetzen, mehr über die Aktivitäten in anderen Chapters erfahren und ihre Erfolge und Erfahrungen austauschen.

**Meine wichtigsten Eindrücke:**

- Es gibt viele einfache Lösungen, wie man junge Leute einbinden und sie auf ihrem beruflichen Weg unterstützen kann – stellen sie den PMI-Spielplatz ohne Risiko zur Verfügung und lassen Sie sie ihre eigenen Initiativen entwickeln, während Sie erfahrene Mitglieder und Volunteers in ihr Mentoring einbinden; organisieren sie PM-Jobmessen, auf denen sich Unternehmen und Studenten treffen können (wir haben den direkten Zugang zu diesen Studenten).
- In vielen Chapters wird eine agile Arbeitsweise eingeführt, und die Verantwortlichen erzielen damit bessere Ergebnisse, eine bessere Bindung von Volunteers und einfachere Prozesse.
- Nutzen Sie die Kraft der Vernetzung und des Austauschs – dank des Forums haben wir den Grundstein für ein europaweites PMI-Netzwerk gelegt, dass Frauen im Projektmanagement stärken soll (bleiben Sie dran für Details!).

**Laura Samsó Pericón**, Head of Member Attraction and Engagement

**Overall Statement:** Leben ist kontinuierliches Lernen. Jahre zurück hat PMI mich vor allem auf die folgende Weise angezogen: Ich wollte „zu etwas Größerem gehören“: das Gefühl haben, „zu einer Familie zu gehören“. Gesellschaften verändern sich und entwickeln sich weiter. Dementsprechend sollten auch wir als Organisation uns anpassen und die Kraft der Verbindung, der Menschen, der Kulturen, des Zuhörens, des Aufbaus von Vertrauen und der Beständigkeit dieser Beziehungen in den Mittelpunkt stellen. Und schließlich sollten wir gemeinsam Lösungen schaffen, um für die Zukunft zu begeistern. Europa ist für PMI einerseits Herausforderung, da Europa aus vielen unterschiedlichen Kulturen und Stimmen besteht, aber andererseits auch Chance, die man aus der Vielfalt eine großartige Zukunft gestalten kann.

**Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:**

- Ich habe gesehen, dass das Gefühl der PMI-Familie immer noch da ist, wir müssen allerdings weiter öffnen. Derzeit reicht das PMI-Gefühl das nicht aus, um die jüngere Generation anzuziehen und zu engagieren und teilweise auch nicht, um die älteren Mitglieder zufrieden zu stellen, aber ich bin sicher, dass wir eine gemeinsame Richtung finden werden.
- Das PMI Region 8 Meeting hat es mir ermöglicht, brillante Leute kennenzulernen, alte Freunde wieder zu treffen, Vertrauen aufzubauen, zu lernen, Ideen/Projekte auszutauschen, mich zu engagieren, mein Gehirn zu aktivieren, verschiedene Strategien zu sehen, neue Ideen zu erforschen, manchmal kühn zu denken, Vielfalt zu erleben, mehr über Kulturen und Denk- und Handlungsweisen zu erfahren, die Entschlossenheit, etwas zu erreichen, wie man an bestimmte Probleme herangeht oder die Kultur des Scheiterns aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten, um nur einige zu nennen.
- Es ist wichtig zu verstehen, welche Strategien in einem Land funktionieren haben und weshalb das der Fall war, um zu prüfen was wir davon im Bereich Attraktivität und Engagement in Deutschland wiederverwenden können.
- Wir müssen den Menschen, die unserer Organisation beitreten, einen Mehrwert bieten, indem wir nicht nur ihre PM-Fähigkeiten, sondern auch ihre Führungsqualitäten entwickeln und – was am wichtigsten ist – diese Reise gemeinsam unternehmen. Dazu müssen wir unsere Programme weiter entwickeln, alle Stimmen einbeziehen und ggf. die bestehenden Programme neu bewerten.
- PMI hat verschiedene Präsentationen Verfügung gestellt, die auch von uns weiterverwendet werden können.
- Wir hatten eine großartige Gelegenheit, unser Chapter bekannt zu machen.
- Nicht zuletzt war es schön, viele meiner Chapter-Kollegen zum ersten Mal persönlich zu treffen. Das war insgesamt eine tolle Erfahrung.

## Over 200 volunteers at the Region 8 meeting in Prague!

What strategy does PMI want to pursue in the future with the new CEO, [Pierre Le Manh](#)? How can the chapters be better involved in strategy development and implementation? How can the cooperation between PMI global and the PMI chapters be optimized? What platforms are there to inform the chapters? These and many other questions were intensively discussed by the participants of the PMI Region 8 Leadership Institute Meeting from 28.10. to 30.10.2022 in Prague.

As a reminder, the last physical meeting of European chapter volunteers was almost exactly three years ago. At that time there were still four chapters in Germany. From this point of view, it was the first appearance of the PMI Germany Chapter at an international PMI event. The chapter was represented by a total of nine participants. The desire to physically exchange ideas again was very clear. The atmosphere was accordingly good.

In terms of strategy, PMI is still in the process of transition. Since 1.9.2022 there is a new CEO, Pierre Le Manh, who was also present in Prague and answered questions about the strategy in an interview. While Sunil Prashara, the previous CEO, very much emphasized the growth element, Pierre Le Manh is more about achieving relevance and impact with what PMI does. That transitions into three strategic areas: "Expanding Reach," "Deepening Impact," and "Nurturing Lasting Relationships." The operational levels underneath are currently being discussed and should be ready by December, so that it will then be visible what PMI will do more in the future and also what, if necessary, should no longer be done. One can stay curious.



In addition to the discussions on PMI's strategy, there were, as usual at such events, a number of best practice presentations. How can a chapter benefit from the ideas, products and projects of other chapters. This element is always central at such gatherings and was also the focus in Prague. It is always admirable to see what is being done by volunteers in the chapters. The projects range from the further development of the chapters to the realization of significant congresses and a multitude of social projects. The PMI Germany Chapter was represented by Raquel Magalhaes Carvalho (Volunteer Engagement Lead) and Jörg Glunde (VP Members). They made an excellent contribution to the best practice exchange with their presentation 'A way to find and retain Volunteers: Volunteer Engagement and Development Framework'.

A special highlight was the presence of Roman Reznikov, President of the Ukraine Chapter. He had asked that participating chapters check to see if they still had notebooks, pens, or similar items in their inventories and could bring them. It came together quite a bit and he is now organizing the transport to Ukraine.

Of course, partying was not to be missed. After three years, the need to party was correspondingly great.

As part of a retro, we asked the participants from Germany to make an overall statement about the congress as well as a few takeaways. The results are presented in the following pages.

**Dr. Andreas Berning**, President

**Overall Statement:** The European Chapter Presidents meeting on the day before the PMI Leadership Region 8 meeting had as requested by us from PMI a strong workshop character since we wanted to work key topics with representatives of the PMI Leadership Team.

**Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:**

- PMI has a lot of changes in the pipeline, and it's good to be involved early and be heard as well.
- It is enlightening to see how other chapters deal with change and the challenges that come with it, and it is fulfilling to be able to contribute experiences made in the Germany Chapter for the benefit of all.
- Making progress together with PMI does by no means happen automatically and for free, but the effort required will be worthwhile: for PMI, for the chapters and above all for the community.



# Over 200 volunteers at the Region 8 meeting... (cont'd)

## Thomas Zimmermann, Local Group Konstanz

**Overall Statement:** I still remember my first R8 meeting many, many years ago. The main purpose of R8 is networking, sharing new ideas and inspirations, best practices and successes from all regional chapters. And it's about making new friends and feeling the „spirit of volunteerism“ in Region 8. That's what makes the event a unique experience, and that hasn't changed over the years.

### Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:

- PMI wants to change the way it works. I heard Pierre LeManh say that change is coming. Less is more! This is inspiring and important for me!
- In recent years, PMI's leadership has changed too often. I hope more stability will come with the new CEO.
- Brilliant idea of the French chapter to create and publish white papers on PM topics in collaboration with industry.
- Merging two presentations with co-speakers is an excellent and refreshing idea. It connects! Many thanks for this concept!
- Strong focus at R8 on ideas to engage youth and young professionals as volunteers. This is the right direction!
- I took a lot of inspiration from the R8 also to improve the GC chapter structure, internal way-of-working and volunteering.

## Wolfgang Friesike, VP Communications

**Overall Statement:** Volunteering in the PMI chapters thrives on the exchange of ideas and best practices with peers. Therefore, it was good and important to start again after three years of „forced break“.

### Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:

- In the future, PMI will focus more on what we are all about, an association of people who want to successfully set up and execute projects. That's a good thing!
- The appearance of PMI's CEO, Pierre Le Manh, showed me that we are on the right track with our strategy in Germany.
- Volunteering is community, family, shared experiences. As PMI Germany Chapter, we have to take this to heart and intensify our efforts to provide appropriate platforms.

## Jörg Glunde, VP Members

**Overall Statement:** Changes booked and experienced. For me it was something very special to experience a Regional Meeting of PMI in presence for the first time after a long time due pandemic, accompanied by several „junior“ Chapter Leaders. And one where I could not only get to know the new CEO of PMI, Pierre Le Manh, but also the new strategy PMI 4.0 or better PMI Impact Strategy.

### Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:

- In order to attract more and also different groups of potential members (“Broaden our Reach”), we should build a community where members of different generations feel welcome and where they can participate in such a way that they feel comfortable.
- We should take care to understand and respond to the different needs of different age groups, different cultures, etc. - this can help build lasting relationships (“Nurture Lasting Relationships”).
- Our actions should help us to support well across all age groups, so that our members and also others interested in project management are enabled to implement their ideas (“Deepen our Impact”).
- With Pierre Le Manh, PMI has a CEO who can take many different generations along this path.



## Raquel Carvalho, Volunteer Engagement Lead

**Overall Statement:** It was a great opportunity to connect with chapter members, brainstorming on volunteering engagement initiatives, diversity and inclusion, organizational models, build community, trust. Listen. Unite. Energize. The meeting also allowed me to get to know some valuable articles and official guidelines such as [Rising Leaders/Youth Engagement Playbook](#), [Youth: Learning to Lead](#), [Virtual Communities Chapter Leader Playbook](#), [Chapter Empowerment Program](#), [Chapter Speakers Hub](#), [PMI Insight](#), [Academic Toolkits](#), [Social Media Toolkit](#).

### Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:

- Keep open communication and continue dialogue with team is key. It's about creating connection and trust. Sense of connection. Sense of community. Sense of learning. Focus on these three questions on 1-1 meetings:
  1. What's been happening since last talk?
  2. What have you learned?
  3. How are you going to take it forward?
- Create rotational roles within the project team.
- Set rules of engagement and communication. If rules are broken, talk about it.



# Over 200 volunteers at the Region 8 meeting... (cont'd)

## Shuying Yang, Local Group Darmstadt

**Overall Statement:** PMI is eager to change. It seems that globally PMI is getting a lot of good ideas and strategy proposals that are now struggling for resources. How to prioritize to make it a balanced strategy is now on the table of the new CEO. What I particularly like is, for example, the proposed new membership design and the initiative to digitize our community. I am excited to see how these initiatives will grow our German chapter.

### Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:

- We do what we say we're going to do, especially when it comes to diversity and inclusion.
- Building community is a project we all share.
- A successful conference has a very positive impact on the volunteers' sense of community.

## Dr. Aniko Kovacs-Bertrand, Head of Social Responsibility Program

**Overall Statement:** The congress showed great appreciation and recognition for volunteers' work. It was very nice to experience the inspiring community of PMI up close!

### Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:

- PMI's structure is highly convoluted, with many titles and responsibilities. There is also a recurring desire to have many things centrally governed. It would probably be easier to map the complex challenges we face with fluid, agile structures.
- The program offered a wide range with valuable impulses: presentation of the global PMI strategy and practicable tips on how to shape the work on the ground in the chapters. For example, building a comprehensive volunteering program or systematically incorporating market-standard games to develop soft skills among disadvantaged youths
- Social Impact is a key idea for PMI, so it would be appropriate to take a look at the host country as well. (Short city tour, input lecture on a current issue in the country, mini photo exhibition in the foyer, etc.)

## Silviya Apostolova, Diversity Initiative

**Overall Statement:** Our profession is changing. So is our organization, which is shifting its strategic focus going forward to more outreach, deeper impact of offerings, and cultivating lasting relationships. Our core remains our members and volunteers, and we will continue to work to provide appropriate value to our clients while developing as individuals and having fun as a community.

### Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:

- A Region 8 meeting is an inspiring forum for PMI leaders from across the state to network, learn more about what other chapters are doing, and share their successes and experiences.

### My main impressions:

- There are many simple solutions on how to engage young people and support them on their career path - provide the PMI playground without risk and let them develop their own initiatives while involving experienced members and volunteers in their mentoring; organize PM job fairs where companies and students can meet (we have direct access to these students).
- Many chapters are adopting an agile way of working, and leaders are achieving better results, better retention of volunteers, and simpler processes as a result.
- Harness the power of networking and sharing - thanks to the Forum, we have laid the foundation for a PMI network across Europe to empower women in project management (stay tuned for details!).

## Laura Samsó Pericón, Head of Member Attraction and Engagement

**Overall Statement:** Life is continuous learning. Years back, PMI attracted me primarily in the following way: I wanted to „belong to something bigger“: to feel like I „belonged to a family.“ Societies change and evolve. Accordingly, we as an organization should also adapt and focus on the power of connection, of people, of cultures, of listening, of building trust and permanence in those relationships. And finally, we should create solutions together to inspire for the future. For PMI, Europe is on the one hand a challenge, as Europe consists of many different cultures and voices, but on the other hand also an opportunity, as we can create a great future out of diversity.

### Key-Lessons-Learned/ Take-Aways:

- I have seen that the PMI family feeling is still there, however we need to open up further. Currently the PMI feeling is that not enough to attract and engage the younger generation and partly not enough to satisfy the older members, but I am sure we will find a common direction.
- The PMI Region 8 meeting has allowed me to meet brilliant people, reconnect with old friends, build confidence, learn, share ideas/projects, engage, activate my brain, see different strategies, explore new ideas, think boldly at times, experience diversity, learn more about cultures and ways of thinking and doing, determination to achieve, how to approach certain problems, or look at the culture of failure from different angles, just to name a few.
- It is important to understand what strategies worked in a country and why that was the case in order to examine what we can reuse from that in the area of attraction and engagement in Germany.
- We need to add value to the people who join our organization by developing not only their PM skills but also their leadership skills and, most importantly, by taking this journey together. To do this, we need to continue to develop our programs, include all voices, and re-evaluate existing programs where appropriate.
- PMI has provided several presentations that we can continue to use as well.
- We had a great opportunity to promote our chapter.
- Last but not least, it was nice to meet many of my chapter colleagues in person for the first time. It was a great experience.

“

*Projektmanagement ist eine der wichtigsten Fähigkeiten zur Gestaltung der Zukunft in stürmischen Zeiten.*



**WOLFGANG FRIESIKE**  
SENIOR MANAGING EXPERT



PMI GERMANY



## „Voices of Project Management“

“

*Projektmanagement ist der Magnet, der die Ressourcen auf die Ziele abstimmt.*



**MARIA KLEINAKI**  
PMI-ACP, SURVEYS LEAD



PMI GERMANY



“

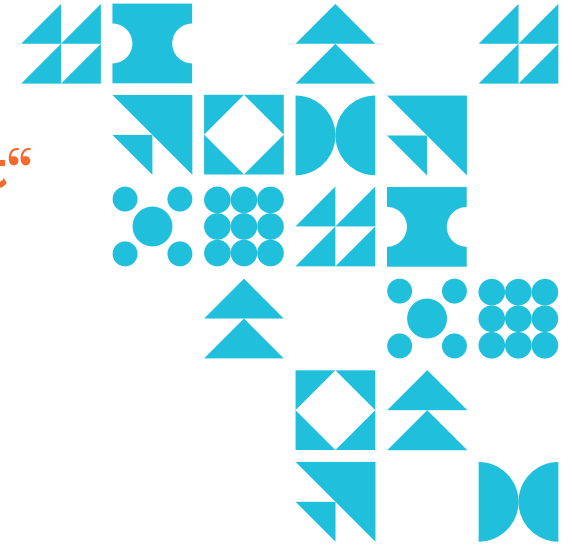
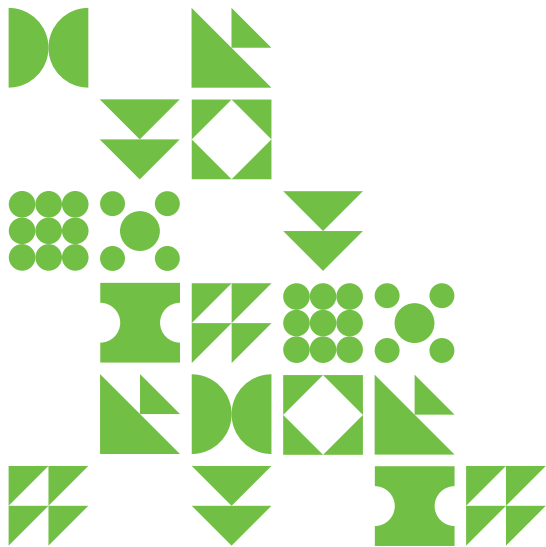
*Projektmanagement ist für mich die beste Möglichkeit, einen nachhaltigen "Fußabdruck" in dieser Welt zu hinterlassen indem Veränderungen nicht nur angekündigt sondern wirklich umgesetzt werden.*



**DR. MARTIN BERTRAM**  
EHEM. PROJEKTMANAGER



PMI GERMANY



# Prinzipien des Projektmanagements als Schlüssel zur Bewältigung der großen Herausforderungen unserer Zeit

Wir leben in einer Zeit großer Veränderungen. Die digitale Transformation und die Nachhaltigkeitswende sind schwerwiegende Themen für Politik und Gesellschaft. Die Auswirkungen der Covid-Pandemie sind noch nicht überwunden. Die Lieferkettenprobleme haben gezeigt wie verwundbar unsere Wirtschaft durch die weltumspannenden „Just-in-Time-Systeme“ geworden sind. Der durch Russland ausgelöste Krieg in der Ukraine verändert die Sichten auf Abhängigkeiten von Staaten mit anderen Wertesystemen und wird z.B. den Energiesektor komplett umgestalten.

Aus all diesen Veränderungen um uns herum entstehen große komplexe Vorhaben, Projekte. Im Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP aus dem Jahr 2021 taucht an 40 Stellen der Begriff Projekt auf und da spielte der Krieg in der Ukraine noch keine Rolle. Projekte sind es mit denen unsere Gesellschaft vorangebracht wird und die großen Herausforderungen bewältigt werden. Angesichts dessen kann man getrost von einer „Projektivierung“ des gesellschaftlichen Handelns reden. Arbeiten in Projekten wird die vorherrschende Arbeitsform der Zukunft sein. Eine Arbeitsform, in der Experten für eine gewisse Zeit zusammengebracht werden, um die Projektziele zu erreichen.

PMI definiert im PMBOK Guide ein Projekt als ein zeitlich begrenztes Vorhaben mit dem Ziel, ein einmaliges Produkt, eine Dienstleistung oder ein Ergebnis zu schaffen. Aus der Perspektive der systemtheoretischen Organisationsforschung ist ein Projekt ein Zweckprogramm, das einmalig durchgeführt wird (siehe Stefan Kühl, Projekte führen, Springer VS).

In beiden Definitionen steckt die Einmaligkeit.



Quelle: Pixabay

Projekte sind etwas Einmaliges und sind damit immer auch verbunden mit Unwägbarkeiten. Das gilt generell für Projekte aber in besonderem Maße für Projekte, die mit großen sozio-ökonomischen Veränderungen einhergehen. Die großen Herausforderungen unserer Zeit fallen alle in diese Kategorie von Projekten.

Die Gestaltung und Umsetzung von Projekten ist Projektmanagement, unabhängig davon, ob man sich dessen bewusst ist oder nicht. Auch die Erbauer des Kölner Doms haben Projektmanagement betrieben, wenn ihnen auch der Begriff damals nicht geläufig war. Inzwischen haben wir sehr viel Wissen über Projektmanagement zusammengetra-

gen, wir kennen die Aufgabengebiete, haben Standards, Methoden und Werkzeuge entwickelt, um Projekte zu gestalten und durchzuführen. Den heiligen Gral, das Rezept wie man jedes Projekt zum Erfolg führt, haben wir dabei nicht gefunden, schlicht weil es ein solches Rezept nicht geben kann. Denn das Rezept würde nicht etwas Einmaliges beschreiben, sondern etwas das man immer in der gleichen Form wiederholen kann.

Über Erkenntnisse aus Theorie und Praxis hat sich auch das Projektmanagement weiterentwickelt. Das plandeterminierte, prozessbasierte Vorgehen (Wasserfall) hat sich vielfach als ungeeignet erwiesen, weil es zu starr und überreglementiert, sich

mehr damit beschäftigt hat, dass die Artefakte des Projektmanagements ordentlich bereitgestellt werden, dabei aber nicht selten das eigentliche inhaltliche Ziel des Projektes aus den Augen verloren wurde und die Projekte daran scheiterten. Die agile Vorgehensweise wiederum hat häufig dazu geführt, dass jegliche Unklarheiten in Bezug auf Ziele und Planung damit erklärt wurden, dass man agil unterwegs sei, was den Projekten auch nicht gutgetan hat und letztlich auch wieder zu vielfachem Scheitern geführt hat. Die Friedhöfe der gescheiterten Projekte wurden auch durch die agilen Vorgehensweisen nicht kleiner.

Die Diskussionen um prozessbasierte oder agile Vorgehensweisen haben jedoch gezeigt, dass die meisten Projektumfelder so virulent sind, dass ein rein prozess- bzw. plandeterminiertes Vorgehen in den meisten Fällen nicht zu den gewünschten Ergebnissen führt. Und wenn wir uns die großen gesellschaftlichen Herausforderungen anschauen, wird man sofort erkennen, dass diese nicht mit derartigen Ansätzen angegangen werden können. Änderungen in sozio-ökonomischen Umfeldern sind mit zu vielen Unklarheiten und Unsicherheiten behaftet.

PMI® hat 1987 den Project Management Body of Knowledge (PMBOK®) in seiner Urversion herausgebracht. Ehrenamtliche, in Projekten Tätige sowie mit dem Thema Projektmanagement befasste Berater, Trainer und Wissenschaftler, haben die Elemente des Projektmanagements zusammengetragen. Ab 1996 wurde daraus dann die erste Version des nun umbenannten PMBOK® Guide. Diese Version wurde gleichzeitig auch ANSI-Standard (American National Standards Institute). Der PMBOK® Guide wurde immer weiterentwickelt.

# Prinzipien des Projektmanagements als Schlüssel zur Bewältigung der großen Herausforderungen ... (Forts.)

Alle drei bis vier Jahre erschien eine neue Version. Bis zur sechsten Version, die 2017 erschien, folgte der PMBOK® Guide einem prozessorientierten Ansatz.

Die 2021 erschienene, siebte Version des PMBOK® Guide hat sich davon verabschiedet und einen auf Prinzipien basierenden Standard geschaffen. Die vielen im Rahmen der Erstellung geführten Diskussionen haben gezeigt, dass der Blick auf Projekte nicht von einem Vorgehen geprägt sein darf, sondern vom Projekt selbst ausgehen muss.

Es geht nicht um prozessorientiert oder adaptiv, sondern darum was für das konkrete Projekt richtig ist. Für den Bau eines Hauses wird man eher zu prozessorientierten Ansätzen kommen, während für die Transformation eines Unternehmens adaptive Vorgehensweisen besser geeignet sein dürften. Bei großen Projekten oder Programmen werden auch Mischformen sinnvoll zum Einsatz kommen. Das Projekt in seinem Umfeld und die sich daraus ergebenden Anforderungen bestimmen letztlich welche Ansätze des Projektmanagements zum Einsatz kommen sollten.

Während die Aufgabengebiete (Inhalt-Umfang-Management, Termin-Management, Risiko-Management, etc.) des Projektmanagements in acht sog. Leistungsdomänen überführt wurden, inhaltlich dabei eine Fortführung und Weiterentwicklung erfahren haben, wurde die Prozessorientierung (Initiierung, Planung, Ausführung, Überwachung und Steuerung, Abschluss) komplett aus dem PMBOK® Guide entfernt und durch zwölf Prinzipien des

Projektmanagements ersetzt. (Anmerkung: Die Prozesse wurden zwar aus dem PMBOK® Guide entfernt, für diejenigen, die Projekte verantworten, die prozessorientiert durchzuführen sind, stehen diese jedoch weiterhin zur Verfügung. Hierfür wurde ein gesonderter Practice Guide: Process Groups geschaffen. Der Practice Guide: Process Groups enthält praktische und nützliche Anleitungen zum prozessorientierten (Wasserfall) Vorgehen im Projektmanagement und ist damit eine hervorragende Ergänzung zur Version 7 des PMBOK® Guide.)

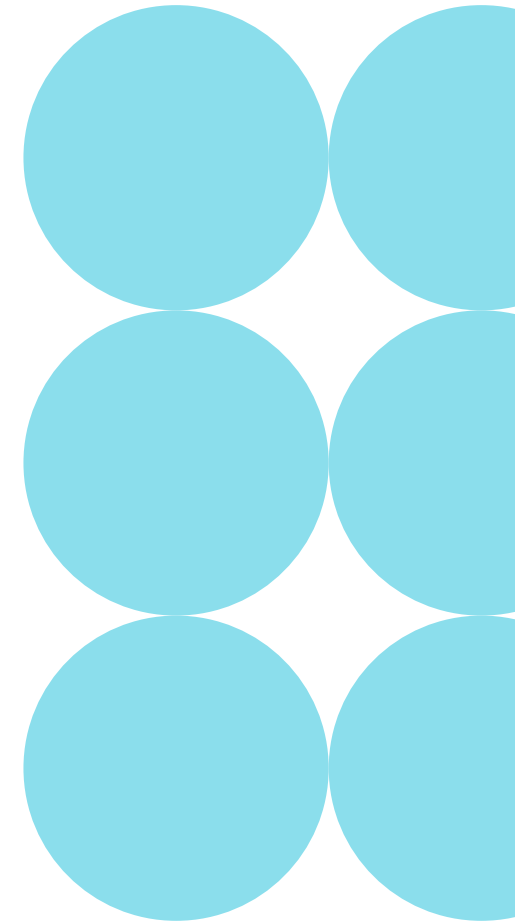
Prinzipien des Projektmanagements gemäß PMBOK® Guide Version 7:

- Eine gewissenhafte, respektvolle und fürsorgliche Vertrauensperson sein
- Ein kooperatives Teamumfeld erzeugen
- Stakeholder wirksam einbinden
- Auf Wert fokussieren
- Systemische Wechselwirkungen erkennen, bewerten und angehen
- Führungsverhalten zeigen
- Anpassung auf Basis des Kontexts
- Prozesse und Liefergegenstände auf Qualität ausrichten
- Mit Komplexität umgehen
- Risikobewältigungsstrategien optimieren
- Veränderung zur Erreichung des angestrebten Zustands erreichen

Viele, die sich erstmalig mit den Prinzipien beschäftigen tun sich schwer damit. Zu wenig praxisorientiert oder welche Handreichungen kann ich daraus abgeleitet meinen Leuten geben sind immer wieder geäußerte Kommentare. Insbesondere Menschen, die in den Methoden des Projektmanagements das Rezept für sicheres Projektgelingen suchen, haben mit den Prinzipien Schwierigkeiten. Aber so wünschenswert solche Rezepte auch wären, es gibt sie nicht und schon gar nicht bei komplexen Projekten in gesellschaftlichen Umfeldern.

Prinzipien sind allgemein gültige Grundsätze. Sie gelten universell für jedes Projekt. Die Prinzipien sind auch ANSI-Standard, d.h. jeder der in Projekten diesem Standard folgen will oder soll, muss sich an die zwölf Prinzipien halten. Die Schwierigkeit mit Prinzipien ist, dass man sie zunächst richtig verstehen muss und, dass sie ggf. von verschiedenen Personen auch unterschiedlich interpretiert werden können. So kann man z. B. darüber was genau ein kooperatives Teamumfeld ist unterschiedliche Meinungen haben. Das haben die Ersteller des PMBOK® Guide gesehen und die Prinzipien jeweils konkreter ausformuliert, so dass der Rahmen, den die Prinzipien für Projekte bilden sollen, auch gewährleistet ist. Damit werden die Prinzipien zu dem, was sie sein sollen, zu allgemein gültigen Grundsätzen, die universell für jedes Projekt gültig sind. In der Form angewendet, werden sie uns bei der Bewältigung der großen Herausforderungen der Zukunft eine große Hilfe sein.

Autor:  
Wolfgang Friesike, VP Communications





# Principles of project management as the key to mastering the great challenges of our time

We live in a time of great change. The digital transformation and the sustainability turnaround are serious issues for politics and society. The effects of the covid pandemic have not yet been overcome. Supply chain issues have shown how vulnerable our economy has become due to just-in-time systems spanning the globe. The war in Ukraine triggered by Russia is changing perceptions of dependencies on states with different value systems and will completely reshape the energy sector, for example.

Large complex undertakings, projects are emerging from all these changes around us. In the coalition agreement of the SPD, the Greens and the FDP from 2021, the term project appears in 40 places, and the war in Ukraine did not play a role there. Projects are the means by which our society is advanced and the great challenges are mastered. In view of this, one can confidently speak of a "projectification" of social action. Working in projects will be the predominant form of work in the future. A form of work in which experts are brought together for a certain period of time to achieve project goals.

PMI defines a project as a time-limited endeavor with the goal of creating a unique product, service, or outcome (see PMI, PMBOK Guide). From the perspective of systems theoretical organizational research, a project is a purpose program that is carried out once (see Stefan Kühl, Projekte führen, Springer VS).

In both definitions there is uniqueness. Projects are something unique and are therefore always associated with imponderables. This is true for projects in general but especially for projects that involve

major socio-economic changes. The great challenges of our time all fall into this category of projects.

The design and implementation of projects is project management, whether one is aware of it or not. The builders of Cologne Cathedral also practiced project management, even if they were not familiar with the term at the time. In the meantime, we have accumulated a great deal of knowledge about project management, we know the areas of responsibility, and we have developed standards, methods and tools for designing and implementing projects. However, we have not found the holy grail, the recipe for making every project a success, simply because there can be no such recipe.



Source: Pixabay

Because the recipe would not describe something unique, but something that can always be repeated in the same form.

Project management has also evolved via insights from theory and practice. The plan-determined, process-based approach (waterfall) has often proven to be unsuitable because it was too rigid and over-regulated, more concerned with ensuring that the artifacts of project management were provided properly, but in doing so, the actual substantive goal of the project was often lost sight of and the projects failed as a result. The agile approach, in turn, has often led to any ambiguities in terms of goals and planning being explained

away by the fact that agile was on the way, which has not done the projects any good either and has ultimately also led to multiple failures again. The graveyards of failed projects were not made any smaller by the agile approaches.

However, the discussions about process-based or agile approaches have shown that most project environments are so virulent that a purely process- or plan-determined approach does not lead to the desired results in most cases. And if we look at the major societal challenges, we will immediately see that they cannot be addressed with such approaches. Changes in socio-economic environments are fraught with too many ambiguities and uncertainties.

PMI® published the Project Management Body of Knowledge (PMBOK®) in its original version in 1987. Volunteers working in projects as well as consultants, trainers and scientists involved in project management compiled the elements of project management. Starting in 1996, this became the first version of the now renamed PMBOK® Guide. This version also became the ANSI standard (American National Standards Institute). The PMBOK® Guide was always further developed. A new version appeared every three to four years. Until the sixth version, which appeared in 2017, the PMBOK® Guide followed a process-oriented approach.

The seventh version of the PMBOK® Guide, published in 2021, departed from this and created a principles-based standard. The many discussions held during its creation have shown that the view of projects must not be shaped by a process but must start from the project itself.

# Principles of project management as the key to mastering the great challenges of our time (cont'd.)

It is not about process-oriented or adaptive, but about what is right for the specific project. For the construction of a house, process-oriented approaches are more likely to be used, while adaptive approaches are likely to be more suitable for the transformation of a company. For large projects or programs, mixed approaches will also be useful. The project in its environment and the resulting requirements ultimately determine which project management approaches should be used.

While the task areas (content-scope management, schedule management, risk management, etc.) of project management have been transferred to eight so-called performance domains, and their content has been continued and further developed, the process orientation (initiation, planning, execution, monitoring and control completion) has been completely removed from the PMBOK® Guide and replaced by twelve principles of project management. (Note: Although the processes have been removed from the PMBOK® Guide, they are still available for those who are responsible for projects that are to be carried out in a process-oriented manner. A separate Practice Guide: Process Groups has been created for this purpose. The Practice Guide: Process Groups contains practical and useful guidance on the process-oriented (waterfall) approach to project management and is thus an excellent supplement to version 7 of the PMBOK® Guide).

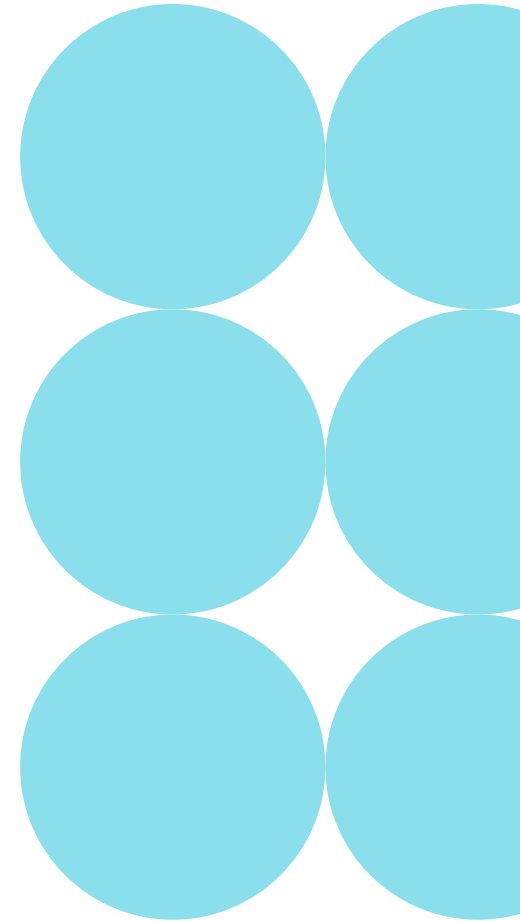
Principles of project management according to PMBOK® Guide version 7:

- Be a conscientious, respectful, and caring trusted leader
- Create a cooperative team environment
- Effectively engage stakeholders
- Focus on value
- Recognize, evaluate, and address systemic interactions
- Demonstrate leadership behaviors
- Adapt based on context
- Align processes and deliverables with quality
- Deal with complexity
- Optimize risk management strategies
- Achieve change to achieve the desired state

Many who deal with the principles for the first time find it difficult. Too little practice-oriented or which handouts can I give to my people derived from it are comments expressed again and again. In particular, people who look for the recipe for safe project success in the methods of project management have difficulties with the principles. But as desirable as such recipes would be, they do not exist and certainly not for complex projects in social environments.

Principles are generally valid principles. They apply universally to any project. The principles are also ANSI standard, i.e. everyone who wants to or should follow this standard in projects must adhere to the twelve principles. The difficulty with principles is that they must first be understood correctly and that they can be interpreted differently by different people. For example, people may have different opinions about what exactly a cooperative team environment is. The creators of the PMBOK® Guide have seen this and have formulated the principles more concretely in each case, so that the framework that the principles are intended to provide for projects is also guaranteed. This makes the principles what they are intended to be, generally valid and universally applicable to any project. Applied as they are, they will be of great help to us in meeting the major challenges of the future.

Author:  
**Wolfgang Friesike**, VP Communications



# Resilient und flexibel in Zeiten der hybriden Arbeit

## Wie Projektmanagement zu mehr Ausgleich, Zufriedenheit und Effizienz verhilft

Die voranschreitende Digitalisierung hat die Erwartungshaltung der arbeitenden Bevölkerung verändert. Das Gehalt ist nicht mehr das Entscheidende bei der Wahl einer Arbeitsstelle. Vielmehr soll die Arbeit der persönlichen Entfaltung dienen und die Möglichkeit zur Weiterentwicklung bieten – und das, ohne auf eine gute Work-Life Balance verzichten zu müssen. Flexiblere Arbeitszeiten und die Aussicht, von zuhause aus tätig zu sein – all das spielt dabei eine wichtige Rolle.

Viele ArbeitnehmerInnen haben im Verlauf der letzten Jahre den Mehrwert von "remote work" schätzen gelernt und wollen weiterhin diese Möglichkeit für sich nutzen. Dass Arbeiten von zu Hause aus aber auch mit Herausforderungen verbunden ist, wurde inzwischen ebenfalls erkannt. Um Arbeitnehmenden weiterhin Unsicherheiten zu nehmen und Resilienz zu fördern, hilft eine kontinuierliche Weiterbildung und Kompetenzerweiterung im Projektmanagementbereich. Projektmanagement-Fähigkeiten gewinnen dabei immer mehr an Bedeutung.

Dies wurde vielen Arbeitnehmenden durch Remote-Arbeit nochmals bewusst. Denn diese fordert nicht nur mehr Flexibilität, sondern auch ein größeres Organisationstalent, so dass die Work-Life Balance gelingen kann. Zudem können sich Projektmanagement-Fähigkeiten auch positiv auf das Gehalt auswirken: denn laut einer von PMI in Auftrag gegebenen 'Salary Survey' erhalten diejenigen, die eine Project Management Professional Zertifizierung erhalten haben, ein höheres Durchschnittsgehalt.

### Wodurch sind Resilienz und Zufriedenheit im Homeoffice gefährdet?

Von zuhause aus arbeiten klingt zu Beginn noch entspannend. Doch schnell wurde klar, dass es einige Herausforderungen zu meistern gilt: Termine wahrnehmen, während man gleichzeitig die Kinder betreut; das Gespräch unterbrechen, da es an der

Haustüre klingelt; weiterhin einen guten Kontakt zum Team halten; und vieles mehr. Verlagert sich die Arbeit – und damit das komplette Leben – nach Hause, bedarf es noch stärker einer guten Planung und Struktur. Dennoch empfanden im Jahr 2021 24 Prozent der deutschen ArbeitnehmerInnen laut einer von PMI in Auftrag gegebenen Studie, dass sie durch flexibles Arbeiten aus der Ferne ihre Aufgaben besser erfüllen können\*.

Trotz all der Herausforderungen waren die deutschen Arbeitnehmenden dennoch überwiegend der Meinung, dass sie eine gesunde Work-Life-Balance haben (74 %)\*. Allerdings lässt sich bei Frauen ein deutlicher Unterschied als bei Männern feststellen – so gaben Frauen häufiger an, dass sie ein ungesundes Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben haben (31 % gegenüber 20 % der Männer). Hier gilt es auch in Zukunft langfristig nachzuschärfen und für mehr Ausgleich zu sorgen. Auch in der Gruppe der 35- bis 44-Jährigen waren 32 Prozent\* eher kritisch eingestellt gegenüber Remote Arbeit. Gründe sind u.a. die fehlende Trennung zwischen "Zuhause" und "Arbeit", aber auch die fehlende Interaktion mit Kollegen. Fast die Hälfte der deutschen Arbeitnehmenden (46 %) nannte das daraus resultierende Gefühl der "Abgekoppeltsein" als Hauptgrund dafür, dass sie mit ihrer Arbeit weniger zufrieden sind\*. Daher ist es für Unternehmen enorm wichtig, in die persönliche Entwicklung zu investieren, Austauschmöglichkeiten unter Kollegen zu schaffen und ihre Mitarbeitenden zu befähigen, im neuen Arbeitsumfeld erfolgreich, resilient und zufrieden zu sein. Erfolgreiche Remote Work behält sowohl die Anforderungen des Unternehmens, aber auch immer die Mitarbeitenden im Blick.

### Wie funktioniert digitales und effektives Projektmanagement aus dem Homeoffice?

Auch in Zukunft wird die Arbeit immer häufiger außerhalb des Büros stattfinden – ein Zurück zum Anfang wird es in diesem Sinne nicht mehr geben, weshalb hybride Arbeitsmodelle weiterhin hoch im

Kurs stehen und damit auch der Bedarf an Ansätzen, wie Work-Life Balance und effizientes Arbeiten auch von zuhause aus gelingen können.

Remote Work signalisiert neben einer modernen und agilen Arbeitsweise dabei auch Vertrauen, dass alle Mitarbeitenden ihre Aufgaben gewissenhaft erledigen. Für jeden Einzelnen bedeutet arbeiten von zuhause allerdings nicht nur mehr Flexibilität, sondern fordert auch stärker unser Organisationstalent heraus, so dass Work-Life-Balance gelingen kann. Denn Flexibilität soll nicht bedeuten, dass der gesamte Arbeitstag ab 6 Uhr morgens bis tief in die Nacht am Schreibtisch verbracht wird. Durch die sich wandelnde Situation wurde das gesamte Leben auf den Kopf gestellt und zu einem großen Projekt, das organisiert und gemanagt werden muss – Mitarbeitende und Unternehmen sehen sich unter anderem durch die Digitalisierung und neue Arbeitsmodelle kontinuierlich mit komplexen Herausforderungen konfrontiert.

### Wie lassen sich komplexe Probleme effizient lösen?

Remote-Arbeit ermöglicht dabei nicht nur Flexibilität, sondern hilft an der eigenen Problemlösungskompetenz zu arbeiten, um so gemeinsam zu wachsen. Problemlösen und Projektmanagement sind nicht "nur" eine erworbene Fähigkeit, sondern ein Momentum, das beibehalten werden sollte, um auch in Zukunft wettbewerbsfähig, resilient und erfolgreich sein zu können.

Für das Lösen komplexer Probleme gibt es ein paar Kniffe aus dem Projektmanagement, die in solcher Situation für alle Teammitglieder hilfreich sein können:

1. Visualisierung durch die richtigen Fragen: Die richtigen Fragen stellen ist unerlässlich, um den Umfang und Kern eines Problems zu ergründen. Dadurch gelangen wir zum Ursprung und verstehen das komplexe Konstrukt besser. Dies hilft auch, die Aufmerksamkeit für das Problem selbst und das kritische Denken anzuregen –

der perfekte Einstieg in die komplexe Problemlösung.

2. Ideen sichtbar machen: Durch verschiedene Methoden wie Zeichnungen, Prototypen, Diagramme, Simulationen, Objekte oder Räume können Probleme sichtbar und somit für alle Teammitglieder klarer werden. Das Darstellen und Visualisieren einer Aufgabe zeigt die Struktur derselben und macht diese für alle verständlich.
3. Aus Problemen Lösungen machen: Der letzte Schritt adressiert die Definition der nächsten Schritte und somit die Lösung des Problems. Durch die Strukturierung in den ersten beiden Schritten haben wir verstanden, wo die Teilbereiche liegen und was unser Ziel ist. Im nächsten Schritt können wir nun klare und vor allem handfeste Maßnahmen ergreifen, um das Problem aktiv anzugehen. Gemeinsam mit dem Team werden kurze und klare Aufgaben verteilt, um die nächsten Schritte zur Lösung des Problems anzugehen.

Auch wenn hybride Arbeitsmodelle die Gegenwart und Zukunft sind, wird das Büro dennoch auch weiterhin seine Berechtigung behalten und es wird diese auch in absehbarer Zeit nicht verlieren. Manche Tätigkeiten werden besser in bestimmten Umgebungen erledigt und auch die soziale Komponente, die zwischenmenschliche Ebene, kann nicht zu 100 Prozent digital repliziert werden. Gerade jüngere Personen und solche, die vielleicht beengter leben, schätzen die Möglichkeit rauszukommen, etwas anderes zu sehen und mit den Kollegen und Kolleginnen zu sprechen und sich auszutauschen. Denn trotz vieler Vorteile – eine Kaffeepause mit Kollegen ist nun mal einfach am schönsten, wenn man sie zusammen verbringt.

### Autor:

**Bodo Giegel**, Business Head DACH, Project Management Institute e.V.

\* Im Auftrag von PMI vom Marktforschungsinstitut Savanta durchgeführte repräsentative Studie im Zeitraum Juli bis August 2021

# Mensch und Technologie Hand in Hand: Wandel muss ganzheitlich gedacht werden

Geopolitische Unruhen, Lieferkettenprobleme, die immer schlimmer werdende Klimakrise sowie stark schwankende Wirtschaftsprognosen haben das vergangene Jahr geprägt. Berücksichtigt man zusätzlich noch den nach wie vor nicht nur im Projektmanagement grassierenden Fachkräftemangel und die immer schneller wechselnden Anforderungen der KundInnen, wird klar, dass Unternehmen nicht mehr länger weitermachen können wie bisher. Sie sind gezwungen, immer agiler und innovativer zu werden, Go-To-Market-Zeiten zu beschleunigen und den Return on Investment stetig zu maximieren.

Doch genau da existiert eine Diskrepanz: So gaben mehr als die Hälfte (53 Prozent) der COOs in einer PwC-Umfrage aus dem Jahr 2022 an, dass die Steigerung der Agilität sehr wichtig für das Wachstum ihres Unternehmens in diesem Jahr ist<sup>1</sup>. In der Umfrage "Pulse of the Profession® 2021" des Project Management Institute (PMI) gaben jedoch nur 33 Prozent der Befragten an, dass ihre Organisation sehr agil ist<sup>2</sup>.

## Neue Arbeitsweisen zulassen

Auch in Bezug auf die Digitalisierung gibt es noch viel zu tun: 55 Prozent der Unternehmen gaben an, dass ihre digitale Strategie oft hinter den geschäftlichen Anforderungen zurückbleibt, wie eine im April von Workday veröffentlichte weltweite Umfrage ergab<sup>3</sup>. Dabei sollten EntscheiderInnen gerade auf-

grund der aus der Zeit der COVID-19-Pandemie gezogenen Erkenntnisse bezüglich der digitalen Transformation eigentlich schon weiter sein in ihrem Denken.

Für die Unternehmen jedoch, die digitalen Ansätzen offen gegenüberstehen, sind die Vorteile enorm. Durch eine agilere Denkweise, die beschleunigte Nutzung neuer Technologien und die Einführung einer „Digital-first“ Strategie versetzen Unternehmen ihre Teams in die Lage, Risiken besser zu antizipieren und Möglichkeiten proaktiver zu nutzen.

Ein Paradebeispiel dafür ist der US-amerikanische Lebensmittelriese Kraft Heinz. Um Lücken in der Lieferkette zu schließen und den Betrieb zu modernisieren, hat der Konzern sein globales Rechenzentrum auf ein cloudbasiertes KI-gestütztes System umgestellt, das Predictive Analytics in Echtzeit ermöglicht. Die Umstellung hilft, Engpässe und Unterbrechungen vorzusehen, damit Kraft Heinz seine Produkte schneller an den Einzelhandel und die Verbraucher liefern kann. Weiterhin sorgen die daraus gewonnenen Erkenntnisse nicht nur für ein besseres Kundenerlebnis, sondern erlauben es auch, in weitere Innovationen zu investieren.

## Wandel kann man messen

Dabei gilt jedoch, dass Unternehmen nicht einfach einen Wandel anstoßen, weil man das eben gerade so macht, sondern sinnvolle Änderungen vornehmen sollten, die die Kundenanforderungen abbilden.

Durch die Erfassung und Analyse gezielter Metriken anhand von KPIs können Unternehmen und ihre Projektteams überprüfen, welche Veränderungen einen messbaren Wert liefern, und mit größerer Zuversicht Kurskorrekturen vornehmen, wenn die Zahlen nicht den gewünschten Effekt zeigen.

Ein Beispiel dafür zeigt sich beim deutschen Konsumgüterhersteller Reckitt aus Frankfurt. Das Unternehmen arbeitet mit einem sogenannten „gestaffelten Portfolio“. Es werden also mehrere Projekte gleichzeitig durchgeführt, jedoch mit unterschiedlichen Prioritäten und Reifegraden. Wenn dann ein unvorhergesehenes Hindernis auftaucht – etwa die Inflation, die die Kosten in die Höhe treibt, oder Engpässe in der Lieferkette, die zu Verzögerungen führen – bewertet das Unternehmen jedes Projekt neu und weist den dringlichsten Projekten neue Ressourcen zu.

Dabei lässt sich durch die Erfassung und Analyse gezielter Kennzahlen im Vergleich zu den allgemeinen KPIs überprüfen, welche Veränderungen einen messbaren Nutzen bringen, und mit größerer Zuversicht den Kurs korrigieren, wenn die Zahlen nicht den gewünschten Effekt zeigen. Die Auswertung der richtigen Daten und Erkenntnisse hilft Unternehmen dabei, Projektressourcen – sowohl Assets als auch Personal – zu priorisieren und sie dort einzusetzen, wo sie am dringendsten benötigt werden. Damit diese Rechnung aufgeht, bedarf es eines soliden Prozesses für die Datenerfassung, ver-

bunden mit einem starken Engagement für das Verständnis der eigentlichen Vorteile.

Die Kundenzufriedenheit ist eine weitere aussagekräftige Kennzahl, die Aufschluss über die Stärke und den Reifegrad der Agilität eines Unternehmens und seine Fähigkeit zur Erfüllung der Marktanforderungen gibt. Unternehmen, die ihre Kunden wertschätzen und sie in ihren Projekt- und Produktentwicklungszyklus einbeziehen, sind dabei in der Lage, bessere Produkte und erfolgreiche Projekte zu entwickeln. Durch regelmäßiges Erfassen von Kundenfeedback und Anpassungen der Produkt-Roadmap können Projektteams eine schnellere Markteinführung erreichen, Prozesse anpassen und innovative Produkte entwickeln, die die Bedürfnisse der KundInnen erfüllen.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass Unternehmen, wenn sie das Thema Wandel richtig anpacken wollen, sich nicht nur auf einen Teilbereich konzentrieren dürfen. Vielmehr müssen Agilität, Technologie, Arbeitsweisen und Projektmanagement wie Zahnräder ineinandergreifen. Ansonsten kommt selbst die bestgemeinte Change-Strategie ins Stocken.

## Autor:

**Bodo Giegel**, Business Head DACH, Project Management Institute e.V.

<sup>1</sup> <https://www.pwc.com/us/en/library/pulse-survey/executive-views-2022/coo.html>

<sup>2</sup> <https://www.pmi.org/learning/thought-leadership/pulse/pulse-of-the-profession-2021>

<sup>3</sup> <https://newsroom.workday.com/2022-04-27-Workday-Global-Survey-Finance,-HR,-and-IT-Leaders-Reveal-Top-Barriers-to-Digital-Transformation-Post-Pandemic>



# Mit Vollgas zum Autonomen Fahren

## Die Rolle von innovativen Vorgehensweisen zur Lösung der Aufgaben auf dem Weg zum selbstfahrenden Auto

Seit diesem Jahr dürfen autonome Fahrzeuge auf deutschen Straßen – innerhalb eines gewissen Rahmens – unterwegs sein. Die Grundlage dafür legte das Bundeskabinett im Februar 2021. Bis das allerdings zum Alltag wird, braucht es noch unterschiedlichste Anforderungen, die erfüllt werden wollen, sowohl auf Seiten der Politik und Rechtsprechung als auch der Technik. Um hier alles unter einen Hut zu bekommen, können innovative Problemlösungsmethoden wie „Wicked Problem Solving“ helfen.

Ein „wicked problem“ ist ein soziales oder kulturelles Problem oder Anliegen, das schwer zu erklären oder zu lösen ist. Beispiele für „wicked problems“ in der heutigen Gesellschaft sind Dinge wie Finanzkrisen, Gesundheitsversorgung, Einkommensunterschiede,... oder eben auch das autonome Fahren.

Aktuelle Schätzungen gehen davon aus, dass voll-autonomes Fahren rein technologisch frühestens 2025 marktreif ist. Realistisch dürfte sogar erst 2030 mit großangelegten Testphasen entsprechender Fahrzeuge zu rechnen sein. Unabhängig davon, wann es nun schlussendlich so weit sein wird, müssen wir jedoch noch zahlreiche Hürden überwinden, um die Technik tatsächlich in einem ausgereiften Stadium auf die Straße zu bringen.

### Vernetzung im Auto...

So müssen innerhalb des Fahrzeugs sämtliche Systeme und Bauteile durch Software optimal miteinander verschaltet, aufeinander abgestimmt und gesteuert werden. Eine kleine Abweichung kann hier katastrophale Folgen haben. Doch nicht nur für die Sicherheit ist die interne Vernetzung essenziell, auch für die Effizienz der selbstfahrenden Autos.

Kann beispielsweise der Ladestand des Akkus nicht exakt ausgelesen werden, kann es leicht passieren, dass die Routenplanung durcheinanderkommt und Ladestopps einplant, die überhaupt nicht nötig wären – oder noch schlimmer, dass das Auto auf freier Strecke liegenbleibt, weil das System trotz leerem Stromspeicher noch Reserven angezeigt hat.

### ...mit der Umgebung...

Nicht nur die Komponenten autonomer Fahrzeuge müssen sich untereinander perfekt verstehen, auch die Kommunikation mit der Infrastruktur und anderen Verkehrsteilnehmern muss optimal ablaufen. Ein selbstfahrendes Auto muss beispielsweise von anderen Autos benachrichtigt werden, wenn diese im Stau stehen, damit es rechtzeitig die Geschwindigkeit reduzieren oder die Route ändern kann. Für eine möglichst effiziente Fahrweise ist ein intelligenter Austausch mit Ampeln und Verkehrsleitsystemen notwendig. Und Kommunikation mit Verkehrsüberwachungssystemen sorgt dafür, dass die Routen an die jeweilige Verkehrslage angepasst werden können.

### ...und in Politik und Gesellschaft

Zu guter Letzt müssen auch die verschiedenen Stadtverwaltungen, Landesregierungen und die Bundesregierung optimal miteinander „vernetzt“ sein, um autonome Fahrzeuge auf die Straßen zu

bekommen. Denn nur wenn lokale und nationale Gesetzgebung Hand in Hand greifen, stimmen auch die Voraussetzungen für eine Transformation des Straßenverkehrs.

Anhand dieser Beispiele wird deutlich: die Probleme von heute werden immer komplexer. Spezialisierte Rollen, dezentrale Teams und isolierte Organisationen erfordern innovative Wege, um diese vielfältigen Herausforderungen zu bewältigen. Genau hier setzt Wicked Problem Solving an.



### Ohne Projektmanagement geht nichts

Egal ob es jetzt um die technische Umsetzung geht oder die gesellschaftspolitische, beides kann durch schlechte und fehlerhafte Prozessabläufe und widersprüchliche Ziele massiv ausgebremst werden. Dabei können entsprechende Herausforderungen sogar erfahrenste Fachleute ins Straucheln bringen. Innovative Vorgehensweisen wie Wicked Problem Solving können hier die Lösung sein, um in entsprechenden Projekten die notwendigen Lösungsimpulse zu verleihen. Es verbindet die Grundlagen aus agilen Vorgehensweisen, Design, Systems Thinking mit Lean und hilft Projektmanagern – und in der Folge auch ganzen Unternehmen und Organisationen – dabei, mittels unterschiedlichster Problemlösungsansätze, unkonventioneller Kreativitätsförderung und Zusammenarbeit selbst die größten Hürden zu meistern.

Wicked Problem Solving ist eine universelle Methode, die sich in unterschiedlichste Projektmanagementansätze nahtlos integrieren lässt und daher optimal dafür geeignet, abteilungs- und sogar organisationsübergreifende Projekte – wie beispielsweise die Etablierung autonomer Fahrzeuge auf unseren Straßen – umzusetzen. Denn die Projektverantwortlichen sind nicht darauf angewiesen, die eine Lösung zu finden, die alle Beteiligten zufriedenstellt, sie können für jede der beteiligten Gruppierungen die jeweils am besten geeignete Variante implementieren – und sogar miteinander mischen, um ganz neue und möglicherweise auch komplett unkonventionelle Ansätze zu kreieren.

Die drei wichtigsten Grundsätze bei Wicked Problem Solving sind dabei das Stellen der richtigen Fragen, das Visualisieren von Ideen und das vorwärts gerichtete Handeln. Dieses dreistufige Vorgehen wird immer in einem zeitlich festlegtem Rahmen durchgeführt. Werden diese Prinzipien in verschiedenen Fragestellungen – in sogenannten Playsets – miteinander kombiniert, lassen sich die einfachsten, aber auch die komplexesten und scheinbar unlösbaren Herausforderungen meistern. Die Anwendung dieser Design-Thinking-Prinzipien auf den Arbeits- und Lebensalltag kann die Palette der Werkzeuge, die zur Bewältigung der täglichen Herausforderungen eingesetzt werden, unermesslich erweitern. Sie bieten ein leistungsfähiges System, um das zu tun, worauf es in der Wissens- und Kreativwirtschaft am meisten ankommt: Veränderungen anzustoßen und wichtige Dinge zu bewirken.

### Autor:

**Bodo Giegel**, Business Head DACH, Project Management Institute e.V.

# Selbstmanagement – ein Baustein moderner Führung

## Führen. Ein Begriff. Eine Definition. Und viele Meinungen.

Der Begriff Führung stößt bei vielen Menschen auf Gegenwind. Sie wollen nicht geführt werden, sondern begleitet, unterstützt und gefördert. Doch ist es nicht genau das, was unter einer modernen Führung verstanden wird?

Führen bedeutet, etwas zu leiten und in Bewegung zu setzen. Im Projektmanagement führt die Projektleitung das Projekt. In manchen Projekten ist es die Aufgabe der Projektleitung, die Aufgaben für das Team zu definieren und vorzugeben. In anderen Projekten wiederum wird das durch das Team eigenverantwortlich gestemmt – hier wird die Projektleitung auf andere Art benötigt. Doch letztendlich ist es die Aufgaben der Führungskraft, das Projekt in Bewegung zu bringen und zu halten.

### Situatives Führen in herausfordernden Zeiten

Als moderne Führungskraft – egal ob im Projekt oder nicht – müssen je nach Situation und Gegebenheiten unterschiedliche Führungsstile angewandt werden. Die Basismodelle nach Kurt Lewin beschreiben die Stile Autoritär, Laissez faire und Kooperativ. Andere Wissenschaftler:innen haben abweichende oder ergänzende Modelle entwickelt. Doch allein schon die Modelle von Kurt Lewin zeigen eine große Vielfalt in der Gestaltung des Führungsalltags.

Eine moderne Führungskraft kann aus verschiedenen Führungsstilen wählen, um sich optimal auf das Team einzustellen. Es reicht also nicht, sich nur einen Führungsstil anzueignen. Doch auch das Lernen von unterschiedlichen Führungsstilen wird nicht zwangsläufig zum Erfolg führen.

### Gibt es den einen Schlüssel zur erfolgreichen Führungskraft?

Zunächst einmal: jede(r) definiert Erfolg unterschiedlich. Manche machen Erfolg vom beruflichen Weiterkommen abhängig. Andere wiederum sehen vor allem die Erfüllung von persönlichen Zielen und von

Glück als Erfolg an. Und dann gibt es noch eine nicht zu unterschätzende Anzahl an Menschen, die Erfolg aus der Kombination dieser beiden Extreme ansieht.

Ein wichtiger Baustein, um hier als Führungskraft voranzukommen und diese Fragen für sich zu klären, ist Selbstmanagement. Selbstmanagement beschreibt die Kompetenz, die persönliche und berufliche Weiterentwicklung eigenständig zu gestalten.

### Selbstmanagement – mehr als nur Zeitmanagement

Zeitmanagement gibt es nicht. Denn die Zeit ist immer gleich. Es gibt immer 24 Stunden pro Tag und das an 7 Tagen pro Woche. Doch wie wir unsere Aktivitäten an einem dieser Tage einplanen, das liegt in unserer Hand. Doch Zeitmanagement ist nur ein Teil von Selbstmanagement. Im Selbstmanagement geht es auch darum, dass wir uns mit den wichtigen Dingen befassen, uns nicht überfordern und am Ende des Tages einen Beitrag geleistet haben.

Doch Selbstmanagement definiert auch das: was überfordert uns? Und welchen Beitrag wollen wir überhaupt leisten? Also was sind unsere Werte, was ist wichtig und wie sieht unsere optimale Work-Life-Balance eigentlich aus?

Weitere Teile von Selbstmanagement sind: Achtsamkeit und Selbstreflexion, Entscheidungen treffen und nein sagen, Selbstoffenbarung und Selbsterkenntnis, Ziele setzen und verfolgen und eigene Stärken und Schwächen kennen.

### Viele Themen – wo fange ich an?

Ein sehr wichtiges Element ist die Selbstreflexion. Über diese lassen sich die anderen Themen im Selbstmanagement erarbeiten. Es geht dabei darum, dass du dich selbst und dein Handeln

reflektieren und verstehen kannst. Nur so hast du die Möglichkeit, deine Handlungen bewusst zu ändern und anzupassen.

Selbstreflexion entsteht nicht über Nacht. Doch sie kann gelernt werden, wenn du dir in dem Gebiet nicht sicher bist.

3 Tipps für mehr Selbstreflexion:

1. Nimm dir Zeit für dich und reflektiere kontinuierlich. Bleib am Ball und schaffe dir dafür eine Routine.
2. Sei ehrlich in deiner Selbstanalyse. Es bringt dir nichts, etwas zu verschönern.
3. Hole dir Unterstützung, sei es aus dem Freundeskreis- oder Kollegenkreis oder durch eine Beratung. Manchmal wollen wir etwas nicht selbst sehen. Hier kann ein Blick von außen weiterhelfen.

### Mitmach-Übung Selbstreflexion

Nur die drei Tipps allein werden dir nicht zu mehr Selbstreflexion verhelfen. Diese nachfolgende Übung ist in zwei Teilen unterteilt. In Teil 1 übst du die Selbstreflexion über einen längeren Zeitraum. Und in Teil 2 reflektierst du dein aktuelles Leben und erarbeitest für dich Bereiche, in denen du den Bedarf an einer Veränderung verspürst. Oder eben auch nicht. Auch das ist für manche Menschen eine sehr wertvolle Erkenntnis: ich bin zufrieden mit mir und meinem Leben.

Teil 1: führe ein Tagebuch

Das kann zum Beispiel ein 6-Minuten-Tagebuch sein (bspw. Das 6-Minuten-Tagebuch: Das Original von Dominik Spenst), ein Bullet Journal o.ä.

Dieser erste Teil wird eine Übung sein, die dich über einen längeren Zeitraum begleiten wird.

Teil 2: bewerte dein Lebensrad

Hierzu erkundest du, welche Bereiche dir in deinem Leben wichtig sind. Manche wählen hierfür zum

Beispiel Beruf, Familie, Geld usw. Zeichne einen Kreis und male dann die von dir erkundeten Bereiche als Tortenstücke ein.

Dann bewertest du die jeweiligen Bereiche auf einer Skala von 1 (gar nicht zufrieden) bis 10 (absolut zufrieden). Mache dir anschließend Gedanken dazu, auf welche Zahl du bei den einzelnen Punkten kommen möchtest.

Zum Schluss kannst du dir überlegen, was du tun kannst, um deine Zielwerte zu erreichen.

Als Ergebnis erhältst du eine Visualisierung deines IST-Stands. Zudem hast du konkrete Ziele für deine persönliche Weiterentwicklung herausgearbeitet. Nun liegt es an dir, sinnvolle Zwischenziele zu setzen und dich in Bewegung zu setzen. Doch als Projektleiter:in sollte dir beides nicht schwerfallen. 😊

Weitere Informationen zum Lebensrad gibt es in der Zipresso Podcast Episode vom 17.10.2022: Mit dem Lebensrad im Wald – Selbstreflexion im Coaching. Siehe aktuelle Episoden-Übersicht auf <https://zipresso.de>.

Mehr zu Selbstmanagement und weitere Übungen werden im Selbstmanagement Webinar vom 9. bis 11. November (jeweils 10 bis 12 Uhr inkl. Aufzeichnungen) vorgestellt. Info und Anmeldung unter: <https://advitago.academy/webinar-selbstmanagement/>

### Autor:

**Patric Eid**, Business Coach und Trainer  
Er engagiert sich im Bereich Projektmanagement und ist Hoster des Zipresso Impuls Podcasts und Buchautor. Für das PMI Germany Chapter agiert er als Projektleiter für den PM-Summit 2023.

# New Ways of Working: Büro der Zukunft oder kein Büro?

## Das ist ja die Frage

### Homeoffice

Ich liebe es, von zu Hause zu arbeiten. Wenn ich diesen Satz sage, fragen mich die Leute: „Gibt es ein Problem mit deinen Kollegen? Magst du dein Büro nicht?“

Meine Arbeitskollegen sind sehr nett und das Büro ist neu, allerdings etwas weit entfernt von öffentlichen Nahverkehrsanbindung: 15 Minuten zu Fuß von einer U-Bahnstation. Man könnte noch den Firmen-Kleinbus oder eine Straßenbahn nehmen.

Als ich mich über diese Distanz beschwerte, antworteten mir einige Kollegen: „So kannst du etwas Sport treiben“. Wie kann ich mit einem Computerrucksack und einer großen Tasche Sport treiben?

Ich liebe es, von zu Hause zu arbeiten: Es gibt mir mehr Flexibilität in meiner Work-Life-Balance. Ich kann mir die Arbeit einteilen und berufliche und private Angelegenheiten besser in den Tag integrieren. Morgens kann ich Sport machen oder spazieren gehen. Mittags kann ich an einem Webinar oder einem Sprachkurs teilnehmen. Abends kann ich entspannter an Volunteertreffen teilnehmen oder Zeit mit der Familie verbringen. Und dazwischen arbeite ich.

Ich habe mit einem Arbeitskollegen (ebenfalls Gewerkschafter) gesprochen, der in Nordfrankreich lebt, weil ich wissen wollte, ob es mehr Flexibilität im Homeoffice geben wird. Er antwortete mir, es sei wichtig, für den Teamzusammenhalt ins Büro zu kommen, um sich nicht isoliert zu fühlen. Ein paar Monate später sprach ich erneut mit ihm und überraschenderweise hatte er seine Meinung geändert. Er ließ sich scheiden und wollte nun von

Südfrankreich aus arbeiten und nur ein paar Mal im Monat in sein Büro im Norden kommen. Es war jedoch nicht erlaubt.

#### Flex-Büros

Wir werden im nächsten Jahr Flex-Büros bekommen, war das Erste, was mir einige Teamkollegen sagten. "Ich hoffe, wir können Plätze nebeneinander reservieren".

Ich arbeite viel mit Kollegen in einem anderen Team zusammen und einer sagte mir: „Mit dem Flex-Büro kannst du näher bei uns arbeiten.“

Was ist die richtige Wahl? Gibt es eine richtige Wahl?

#### Die Macht der Projektmanager

Als Projektmanager sind wir Teil eines Teams (Hierarchie), aber wir arbeiten mit Menschen aus dem ganzen Land und verschiedenen Ländern zusammen. Das mache ich seit Jahren. So ist das Büro in einem Telefonat oder in einem Video-Call. Sie sind mein Team.

Sicher ist, dass in dieser Arbeitswelt Führungskräfte und Projektleiter mit neuen Herausforderungen konfrontiert werden.

Wie interagiere ich mit einem virtuellen Team?  
Wie hält man Menschen motiviert und engagiert?  
Wie kann man Informationen weitergeben?  
Wie entwickelt man ein Zugehörigkeitsgefühl?

Software wird nicht alles beantworten. Der Willen zum Teilen und die Denkweise müssen gefördert werden.

Vor vielen Jahren hatte ich zwei britische Kollegen, die zum selben Team gehörten wie ich. Wir waren vier in Frankreich. Ich erinnere mich, dass ich jedes Mal, wenn ein Kollege mit Informationen aus dem „Wasserspender-Gespräch“ zurückkam, eine Nachricht an meine britischen Kollegen schickte.

Einige Faktoren können dabei helfen, darüber nachzudenken, wie Sie in Ihrem Team besser kommunizieren und zusammenarbeiten können:

- Die geografische Verteilung Ihrer Teams
- Die Art der Aktivitäten: Nicht alle Aktivitäten können effizient online durchgeführt werden. Einige Aktivitäten benötigen z.B. einen Workshop mit physischer Präsenz.
- Die persönliche Arbeitsgeschichte Ihrer Teammitglieder: Einige arbeiten möglicherweise seit Jahren remote und andere sind möglicherweise neu dabei.
- Die Motivationen, die persönlichen Bedürfnisse und die Persönlichkeiten Ihrer Teammitglieder: einige müssen jeden Tag ins Büro gehen, um gut zu arbeiten, andere nur von Zeit zu Zeit zu arbeiten trotzdem gut. Es ist individuell.
- Covid: Vielleicht haben einige Kollegen die überfüllten Großstädte verlassen und müssen mehr von zu Hause arbeiten.
- Die Arbeitskultur der Organisation.

Fünf Tage pro Woche im Büro hat jahrelang gut funktioniert. Das bedeutet jedoch nicht, dass es die Zauberformel ist.

Es geht nicht darum, Büros (Immobilien, die Kantine, die nahe gelegenen Geschäfte) um ihrer selbst willen zu beseitigen. Es geht darum, neue menschliche Bedürfnisse in einer Post-Covid-Welt anzusprechen.

Ist es das Ende der Büros? Nein, es ist der Beginn verschiedener Gespräche, wie wir zusammenarbeiten wollen, um erfolgreich Projekte zu liefern, egal ob wir ins Büro gehen oder nicht.



Autorin:

**Yasmina Khelif**

PMP, PMI ACP, PMI PBA,

[yaminakhelifi.com](http://yaminakhelifi.com)

Bloggerin in  
projectmanagement.com,  
Podcast: Global Leaders Talk  
with Yasmina Khelif



# New Ways of Working: Office of the future or no office? That's the question

## Home offices

I love working from home. When I say that sentence, people usually ask me "Is there a problem with your colleagues? Don't you like your office?"

My work colleagues are very nice and the office is new, though a bit far from public transportation: a 15-minute walk from a subway station. One could still take the company minibus or a streetcar.

When I complained about this distance, some colleagues answered me: "So you can get some exercise". How can I exercise with a computer backpack and a big bag?

I love working from home: It gives me more flexibility in my work-life balance. I can schedule my work and better integrate professional and personal matters into my day. In the morning, I can exercise or go for a walk. At lunchtime, I can attend a webinar or language course. In the evening, I can attend volunteer meetings or spend time with my family in a more relaxed way. And in between, I work.

I talked to a work colleague (also a trade unionist) who lives in northern France because I wanted to know if there will be more flexibility in the home office. He answered me that it was important to come to the office for team cohesion, not to feel isolated, etc. A few months later, I spoke with him again and surprisingly, he had changed his mind. He got divorced and now wanted to work from the south of France and come to his office in the north only a few times a month. However, it was not allowed.

## Flex offices

We're going to get flex offices next year, the first thing some teammates told me. "I hope we can reserve seats next to each other".

I work a lot with colleagues on another team and one told me, "With the flex office, you can work closer to us."

What's the right choice? Is there a right choice?

## The power of project managers

As project managers, we are part of a team (hierarchy), but we work with people from all over the country and different countries. I've been doing that for years. So the office is in a phone call or a video call. They are my team.

One thing is for sure, in this world of work, managers and project managers face new challenges.

How do I interact with a virtual team? How do you keep people motivated and engaged? How to share information? How do you develop a sense of belonging?

Software won't answer everything. The will to share and the mindset need to be fostered.

Many years ago, I had two British colleagues who were part of the same team as me. There were four of us in France. I remember sending a message to my British colleagues every time a colleague came back with information from the "water cooler conversation."

Some factors can help you think about how to communicate and collaborate better in your team:

- The geographic distribution of your teams
- The nature of the activities: Not all activities can be conducted efficiently online. For example, some activities require a workshop with physical presence.
- The personal work history of your team members: some may have been working remotely for years and others may be new to it.
- The motivations, personal needs and personalities of your team members: some need to go to the office every day to work well, others only from time to time and still work well. It's individual.
- Covid: Maybe some colleagues have left the crowded big cities and need to work more from home.
- The work culture of the organization.

Five days a week in the office worked well for years. However, that doesn't mean it's the magic formula.

It's not about eliminating offices (real estate, the cafeteria, nearby stores) for their own sake. It's about addressing new human needs in a post-Covid world.

Is it the end of offices? No, it's the beginning of different conversations about how we want to work together to successfully deliver projects, whether we go into the office or not.



Author:

**Yasmina Khelif**

PMP, PMI ACP, PMI PBA,

[yasminakhelifi.com](http://yasminakhelifi.com)

Blogger in  
projectmanagement.com,  
Podcast: Global Leaders Talk  
with Yasmina Khelif

# Portfoliomanagement ist die beste Vorausschau und verwandelt Ungewissheit in eine Chance

Ungewissheit ist selten ein geladener Gast, aber aktuell hat Ungewissheit einen festen Platz auf jedem Planungs- und Entscheidungstisch eingenommen.

Ungewissheit zeigt sich im Betriebsumfeld auf vielfältige Weise und spiegelt sich im täglichen Management und in der Entscheidungsfindung wider. Es ist wichtig, Unsicherheiten und Risiken als Teil unseres Handelns zu akzeptieren, genauso wie Qualität, Datensicherheit oder nachhaltige Entwicklung.

Ungewissheit und Vorbereitung darauf ist eine Angelegenheit der gesamten Organisation, auch wenn die Entscheidungsverantwortung bei der Geschäftsführung liegt. Ungewissheit ist in einer Organisation auf verschiedene Weise für unterschiedliche Menschen sichtbar, und durch die Vorerfahrungen der Menschen werden auch mögliche Auswirkungen von unterschiedlichen Ausgangspunkten aus bewertet. Tatsache ist, dass man später am besten weiß, wie man auf bestimmte Signale hätte reagieren und sich vorbereiten sollen.

Das Portfoliomanagement in seinen verschiedenen Formen bringt der Organisation sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor Sicherheit bei der Bewertung der Effektivität und damit eine bessere Entscheidungsfindung. Ungewissheit kann als Teil verschiedener Portfoliodatenmodelle und Arbeitsweisen modelliert werden.

Typisch für das Risikoportfolio ist die kontinuierliche Bewertung der Eintrittswahrscheinlichkeit und des Einflusses von Risiken sowie der Mehrfachwirkung, die sich aus der Verbindung verschiedener Ungewissheiten und Risiken ergibt. Multi-effekte sind diejenigen, die das Boot zum sogenannten Kentern bringen können. Multieffekte und

Abhängigkeiten zwischen Dingen sind auch ein wesentlicher Grund, warum Portfoliomanagement erforderlich ist. Wir können unser Auto auch bei schlechtem Wetter kontrollieren, aber den Rest des Verkehrs vorzusehen, wird allmählich schwierig – im Stau gehen wir zumindest vom Gaspedal.

## Eile ist immer teuer

Es ist die gleiche Situation bei einem einzelnen Projekt. Die Risiken und Ungewissheiten eines Projekts lassen sich mit Erfahrung schon recht gut bewältigen, aber bei Hunderten von Projekten, die gleichzeitig mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten und möglicherweise in verschiedene Richtungen und in verschiedenen Stadien voranschreiten, ist die Situation bereits sehr herausfordernd. Wenn sich ein und schließlich mehrere Projekte aufgrund von Ungewissheiten und Risiken verzögern, beginnt die Arbeit der Organisation zu überlasten. Das Risiko besteht darin, dass Kundenlieferungen, Investitionen, Entwicklungsarbeiten und sogar gesetzliche Aufgaben stark verzögert oder gar nicht ausgeführt werden. Budgets und Ressourcenpläne werden nicht wie geplant abgeschlossen und die Dinge beginnen zu eskalieren. Eile ist sehr oft das erste schwache Signal in der Nachbetrachtung, welches jeder erkannte, als noch alles in Ordnung zu sein schien.

## Portfoliomanagement hilft, vorwegzunehmen und vorauszuschauen

Wir kennen die eigentlichen Ursachen von Ereignissen im Nachhinein immer, aber was wir vorher tun können, ist wichtig. Projekt-, Risiko-, Ressourcen-, Anwendungs- und Service-Portfolio-Management

sind die besten Beispiele dafür, welche Art von Prognosetools derzeit verfügbar sind. Jedes davon wird unabhängig vom Geschäftsbereich angeboten und kann implementiert werden, um das Management durch Informationen, Prognosen und Management von Ungewissheiten zu unterstützen.

## Beim Portfoliomanagement geht es um Vorausschauen, Prognostizieren und Verwalten anhand von Informationen

Portfoliomanagement besteht zu 80 % darin, nach vorne zu schauen und zu 20 % darüber zu berichten und daraus zu lernen, was passiert ist. In ungewissen Zeiten ist man schon immer auf den höchsten Turm, Baum oder Hügel im Dorf geklettert, um zu sehen, was kommt. Heute ist das Portfoliomanagement und sein gutes Management der wichtigste Punkt, den diese Organisation beobachten und antizipieren muss.

### Kontakt

Ruth Zerbe  
International Business Manager  
+358-40-5789000  
[ruth.zerbe@thinkingportfolio.com](mailto:ruth.zerbe@thinkingportfolio.com)  
<https://thinkingportfolio.com>  
<https://eacademy.thinkingportfolio.com>

### Newsletter bestellen:

<https://thinkingportfolio.com/en/contactus/>

### Thinking Portfolio Project Portfolio Demo

Schauen Sie unsere Demo an und erleben Sie, wie mehr als 350.000 NutzerInnen in über 50 Ländern täglich ihr Geschäft mit Thinking Portfolio® verbessern. Sehen Sie selbst, wie Thinking Portfolio® Project Portfolio die Anforderungen Ihrer Organisation erfüllen, Herausforderungen lösen, Ihre interne Kommunikation verbessern und Ihre Organisationsentwicklung unterstützen kann. Verschaffen Sie sich einen Einblick über unser cloudbasiertes Portfoliomanagement-Tool und die Vorteile für Ihre Organisation.



Autor:  
Esa Toivonen

Head of Portfolio Sales



# Portfolio management is the best foresight and turns uncertainty into an opportunity

Uncertainty is rarely an invited guest, but currently uncertainty has been assigned a permanent place on every planning and decision-making desk.

Uncertainty can be seen in the operating environment in many ways and is reflected in daily management and decision-making. It is important to accept uncertainty and risks as part of what we do, just like quality, data security or sustainable development.

Uncertainty and preparation for it is a matter for the entire organization, even though the management is responsible for decision-making. Uncertainty is visible in an organization in various ways to diverse people, and through people's previous experiences, possible effects are also evaluated from different starting points. The fact is that later, one can know the best way, how one should have reacted and prepared for specific signals.

Portfolio management in its various forms brings certainty to the organization in both the public and private sector in evaluating effectiveness and thus better decision-making. Uncertainty can be modelled as part of different portfolio data models and ways of working.

Typical of the risk portfolio is the continuous assessment of the probability and influence of risks, as well as the multiple effects brought about by the connection between various uncertainties and risks. Multiple effects are those that can so-called capsize the boat. Multiple effects and dependencies between things are also a key reason why portfolio management is needed. We can control our car even in bad weather but anticipating the

rest of the traffic is starting to become challenging - in traffic jams, at least we lighten the gas pedal.

## Hurry is always expensive

It is the same situation with an individual project. The risks and uncertainties of one project can already be managed quite well with experience, but with hundreds of simultaneous projects progressing at variable speeds and possibly in diverse directions and at different stages, the situation is already very challenging. When one and eventually several projects are delayed due to uncertainty and risks, the organization's work starts to get congested. The risk is that customer deliveries, investments, development work and even statutory tasks will be badly delayed or not done at all. Budgets and resource plans do not finalize as planned and things start to escalate. Hurry is very often the first weak signal recorded in the post-evaluation, which everyone recognized when everything seemed to be still fine.

## Portfolio management helps to anticipate and look ahead

We always know the root causes of events later, but what we can do before is important. Project, risk, resource, application and service portfolio management are the best examples of what kind of forecasting tools are currently available. Each of these is offered and can be implemented independently of the business sector to support management by information, forecasting and uncertainty management.

## Portfolio management is about looking ahead, forecasting and managing by information

Portfolio management is 80% looking ahead and 20% reporting and learning from what has happened. In uncertain times, one has always climbed the highest tower, tree or hill in the village to see what is coming. Today, this organization's highest place to watch and anticipate is portfolio management and its good management.



Author:  
Esa Toivonen

Head of Portfolio Sales



## Contact

Ruth Zerbe  
International Business Manager  
+358-40-5789000  
[ruth.zerbe@thinkingportfolio.com](mailto:ruth.zerbe@thinkingportfolio.com)  
<https://thinkingportfolio.com>  
<https://eacademy.thinkingportfolio.com>

Subscribe to our newsletter:  
<https://thinkingportfolio.com/en/contactus/>

## Thinking Portfolio Project Portfolio Demo

Watch our demo and experience how more than 350.000 users in over 50 countries improve their business with Thinking Portfolio® every day. See yourself how Thinking Portfolio® Project Portfolio can meet your business's needs, solve challenges, improve your internal communication and support your business development Organisationsentwicklung unterstützen kann. Get an inside view on our Portfolio Management cloud-based tool and the benefits for your organisation.



# Chapter Magazin 2023



Quelle: Pixabay

An dieser Stelle erscheint jeweils der Aufruf, einen Artikel für die nächste Ausgabe des Chapter Magazins zu schreiben. So soll es auch dieses Mal sein, allerdings in leicht abgewandelter Form.

Seit der erfolgten Verschmelzung der regionalen Chapter sind wir jetzt zwei Jahre als PMI Germany Chapter unterwegs.

In dieser Zeit haben wir jeweils alle drei Monate ein Chapter Magazin erstellt und veröffentlicht. Da wir relativ wenig Feedback erhalten haben, ist die Anzahl der Downloads die einzige Messgröße über die wir verfügen.

Dabei entsteht allerdings ein sehr indifferentes Bild. Ein Blick auf die letzten beiden Ausgaben soll dies

verdeutlichen. Das Magazin 2022-02 aus dem Mai 2022 mit dem Schwerpunktthema „Nachhaltigkeit“ wurde so oft heruntergeladen wie vorher noch kein Magazin. Mit weit über 5.000 Downloads hat es eine Dimension erreicht, die wir vorher nicht konnten. Das darauffolgende Magazin 2022-03 aus dem August 2022 mit dem Schwerpunktthema „Künstliche Intelligenz im Projektmanagement“ liegt dagegen eher wie „Blei“ im Regal. Die Anzahl der Downloads liegt knapp unter 2.000. Offensichtlich ist das Thema zu speziell und hält einige davon ab, das Magazin überhaupt erst anzuschauen. Wenn man

allerdings das Magazin genau betrachtet, wird man feststellen, dass das Schwerpunktthema immer nur einen kleinen Teil dessen ausmacht, was das Chapter Magazin ist.

Von daher haben wir uns überlegt, das Schwerpunktthema je Ausgabe abzuschaffen und durch übergeordnete Themen die wir laufend bearbeiten möchten, zu ersetzen. Diese Themen bilden so etwas wie ein Themenspektrum, in dem wir uns mit unseren Fachartikeln im Schwerpunkt bewegen möchten.

Das erste Thema ist **New Work**. Projektmanagement ist die Arbeitsform der Zukunft. Davon sind wir als Organisation, die sich komplett dem Thema Projektmanagement verschrieben hat, logischerweise fest überzeugt. Wir erleben wie sich Strukturen in Organisationen auflösen und vieldimensional

werden. Als zentrale Fixpunkte bleiben Projekte. Dort erfolgt die wesentliche Wertschöpfung zur Gestaltung unserer Zukunft. Weil das so ist, sind Kenntnisse und Fähigkeiten auf dem Gebiet des Projektmanagements unerlässlich. Das ist unsere feste Überzeugung und deshalb wollen dieses Thema von möglichst vielen Seiten beleuchten.

Das zweite Thema ist **Nachhaltigkeit**. Man muss keine großen Ausführungen machen, um zu beschreiben, worum es geht. Das Thema ist allgegenwärtig. Der Klimawandel und seine Folgen führen dazu, dass wir unsere Lebengrundlagen nachhaltiger gestalten müssen. Das wird gesellschaftlich bestimmend für das nächste Jahrzehnt und wohl darüber hinaus sein. Green Project Management, ESG (Environmental, Social, Government) sind nur zwei Schlagworte in dem Zusammenhang, es werden weitere hinzukommen. Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in der Gestaltung und Durchführung von Projekten ist damit der zweite Themenkomplex, den wir in unseren Artikeln stärker adressieren möchten.

Das dritte Thema ist **Diversity**. Seit wir zu einem Chapter verschmolzen sind, ist es uns ein Anliegen, Projektmanagement attraktiver für Frauen und nachwachsende Generationen zu machen, sowie die Bedeutung von diversen Teams stärker herauszustellen. Im ersten Schritt haben wir mit der Initiative Frauen im Projektmanagement eine Basis geschaffen, um Netzwerke zu schmieden und mehr Frauen für das Projektmanagement zu begeistern. Das wollen wir fortsetzen. In weiteren Schritten geht es nun darum, auch jüngere Leute für Projektmanagement zu begeistern sowie die Bedeutung von Diversität in Teams intensiver zu betrachten. Den gesamten Themenkomplex der Diversität wollen wir somit als dritten Schwerpunkt bearbeiten.

Ist die Liste endgültig? Natürlich nicht. Sie ist das Ergebnis aktueller Überlegungen, auch im Zusammenspiel mit der Strategie des PMI Germany Chapter sowie der Strategieüberlegungen von PMI. So wollen wir starten. Sollte sich herausstellen, dass andere Themen stärker in den Mittelpunkt treten, werden wir entsprechende Anpassungen vornehmen. Und gerne dürft natürlich auch Ihr uns Vorschläge für Schwerpunktthemen übermitteln.

Die Ausgaben des Chapter Magazins erscheinen auch 2023, wie gewohnt, mitten im Quartal, die **nächste Ausgabe also am 15. Februar 2023**. **Redaktionsschluss ist der 05. Februar 2023**.

Beiträge, Feedbacks, Kommentare bitte an [magazine@pmi-gc.de](mailto:magazine@pmi-gc.de).

Wir freuen uns.

PMI Germany Chapter Magazin Redaktionsteam

# The Chapter Magazine 2023



Source: Pixabay

At this point the call for articles for the next issue of the Chapter Magazine appears. This time it will be the same, but in a slightly different form.

Since the merger of the regional chapters we have been operating as PMI Germany Chapter for two years now.

During this time we have created and published a chapter magazine every three months. Since we have received relatively little feedback, the number of downloads is the only metric we have.

However, this gives a very indifferent picture. A look at the last two issues will illustrate this. The 2022-02 magazine from May 2022, with its focus

on "Sustainability," was downloaded more often than any magazine before it. With well over 5,000 downloads, it has reached a dimension that we did not know before. The following magazine 2022-03 from August 2022 with the main topic "Artificial Intelligence in Project Management", on the other hand, lies more like "lead" on the shelf. The number of downloads is just under 2,000. Obviously, the topic is too special and keeps some from even looking at the magazine. However, if you look closely at the magazine, you'll see that the focus topic is only ever a small part of what Chapter Magazine is.

From there, we have considered doing away with the focus theme per issue and replacing it with overarching themes that we would like to work on an ongoing basis. These topics form something like a spectrum of topics in which we would like to focus our articles.

The first topic is **New Work**. Project management is the way of working of the future. As an organization that is completely dedicated to the topic of project management, we are logically firmly convinced of this. We are experiencing how structures in organizations are dissolving and becoming multi-dimensional. Projects remain as the central fixed points. This is where the essential value creation for shaping our future takes place. Because this is the case, knowledge and skills in the field of project

management are indispensable. That is our firm conviction and that is why we want to illuminate this topic from as many sides as possible.

The second topic is **sustainability**. You don't have to go into great detail to describe what it's all about. The topic is omnipresent. Climate change and its consequences mean that we have to make our livelihoods more sustainable. This will be a defining social issue for the next decade and probably beyond. Green Project Management, ESG (Environmental, Social, Government) are just two buzzwords in the context, there will be others. The consideration of sustainability in the design and implementation of projects is thus the second set of topics that we would like to address more strongly in our articles.

The third topic is **diversity**. Since we merged into one chapter, we have been concerned with making project management more attractive to women and younger generations, as well as highlighting the importance of diverse teams more strongly. As a first step, we created a basis with the Women in Project Management initiative to forge networks and get more women interested in project management. We want to continue this. In further steps, the aim is now to get younger people interested in project management as well, and to look more closely at the importance of diversity in teams. We therefore want to work on the entire topic of diversity as a third focal point.

Is this the list final? Of course not. It is the result of current considerations, also in interaction with the strategy of the PMI Germany Chapter as well as the strategy considerations of PMI. This is how we want to start. If it turns out that other topics

become more central, we will make appropriate adjustments. And of course you are welcome to send us your suggestions for main topics.

The 2023 issues of the Chapter Magazine will be published, as usual, in the middle of the quarter, so **the next issue will be on February 15, 2023. The editorial deadline is February 5, 2023.**

Please send contributions, feedback, comments to [magazine@pmi-gc.de](mailto:magazine@pmi-gc.de).

We look forward to it.

PMI Germany Chapter Magazine Editorial Team

“

*Project management is the process of leading the work of a team to achieve all project goals within the given constraints.*

It makes me learn new things in the project, meet new peoples/cultures, know different function and process. I believe Project management is only function that work with multifunctional team and help me to develop my knowledge.



**DR. PRASAD SHETTI**  
SR. PROJECT MANAGER



PMI GERMANY



## „Voices of Project Management“

“

*Projektmanagement ist immer das Ziel in Augen zu halten, damit keine der Steine des langen Weges uns desorientieren können.*

Es geht darum, die Motivation des Teams hochzuhalten, damit wir besonders in schwierigen Situationen die gute Laune nicht verlieren. Unser Aufgabe ist es, die Befürchtung unserer Kunden verschwinden zu lassen, damit sie sich mit uns sicher fühlen, um die großen Herausforderungen zu bewältigen

**DR. PATRICIA DOMINGUEZ MARIN**  
GENERAL DIRECTOR, SLO & LOGISTIC  
CONSULTANT BEI XMITS GMBH & CO. KG



PMI GERMANY



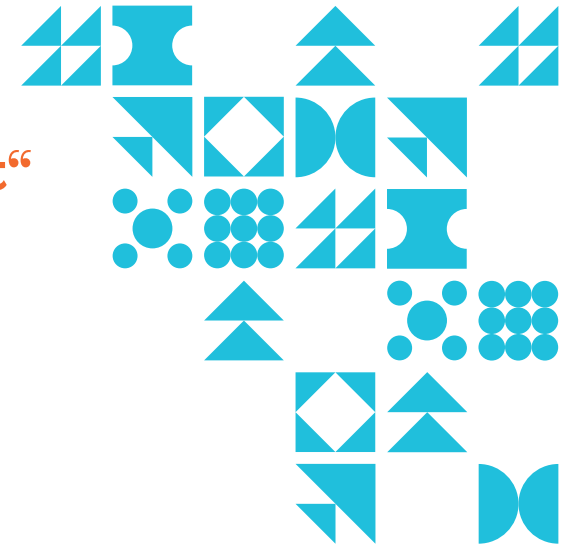
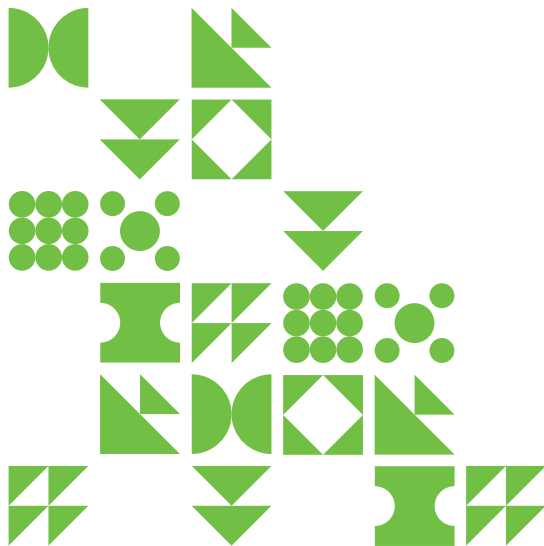
“

*Projektmanagement ist die Kunst das Beste aus der Zusammenarbeit von Experten herauszuholen und dabei nicht den Blick für das Wesentliche zu verlieren!*

**THOMAS STURM**  
DIRECTOR CONSULTING



PMI GERMANY





# PROJEKT- MANAGER:IN (m/w/d)

Referenz: 487  
Bundesweit,  
Remote möglich



## WE ARE HIRING

### Entdecken Sie neue Agile Solutions – mit Uns!

Als Projektmanager:in werden Sie Teil unserer Community rund um IT Services & IT Transformation und unterstützen uns dabei maßgeschneiderte Lösungen für unsere Kunden zu entwickeln und durchgehend zu optimieren.

### Individuelle Lösungen -durch Uns!

- Migration von Alt nach Neu (Transformation von Legacy Applications)
- Mergers & Aquisitions IT-Carve-in / Carve-out
- Umstellung auf 5G
- IT Workforce Transformation

[www.compusafe.de](http://www.compusafe.de)

## GEMEINSAM BEWEGEN WIR:

- Abwicklung & Steuerung der Projekte in der Rolle als Planer, Strategie, Antreiber und Führungskraft
- Projektierung, Konzeption, Roadmapping, Stakeholderkommunikation, KPI-Sicherstellung, Reporting und Budgetverantwortung
- Management der internen und externen Projektmitarbeiter
- Zusammenarbeit in einem Team aus Projektmanagern und (Teil-)Projektleitern
- Zusammenarbeit und Steuerung von Gewerkenehmern sowie weiteren Dienstleistern
- Unterstützung in der technischen Konzeption von Lösungsansätzen
- Absicherung eines konsistent einheitlichen Vorgehens im Rahmen der Projektharmonisierung
- Zusammenfassung der Statusergebnisse der Teilprojekte
- Sicherstellung des Projektfortschritts



## IHRE ANSPRECHPARTNERIN:

Maria Schuster, IT Talent Manager



Tel: 0160 15 221 35



Email: [maria.schuster@compusafe.de](mailto:maria.schuster@compusafe.de)



## DAS ZEICHNET UNS AUS:

- Strategische und persönliche Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Ausgezeichnetes Arbeitsklima & 7-mal in Folge „Bester Arbeitgeber“
- 72% Weiterempfehlung und einen Score von 4,2 auf Kununu
- Flexible Arbeitszeiten inkl. Gleitzeitkonto
- Hybrid/Remote Work
- Mitarbeiter:innen-Events

## DAS ÜBERZEUGT UNS:

- Abgeschlossenes Hochschulstudium oder mehrjährige Berufserfahrung als IT-Projektmanager
- Nachgewiesene Projektleitungs- und Führungserfahrung in (IT) Change- und Digitalisierungsprojekten
- Praktische Erfahrung gängiger Projektmanagement Methoden und Werkzeuge (MS Project, Atlassian, etc.)
- Erfahrung mit Qualitätsmanagement Methoden
- Ausgeprägte Kommunikationskompetenz und Vermittlungsstärke
- Einschlägige Zertifizierungen wünschenswert (PMI, IPMA, Prince2, Scrum, Six Sigma, o.a.)
- Sehr gute Deutschkenntnisse (mind. C1) und gute Englischkenntnisse (mind. B2)

## Premier Sponsoren



**HAUFE.**  
AKADEMIE



## Sponsoren

ALVISSION

amontis

BlueAnt

cando

CONTEC-X  
advanced project solutions.



HEXAGON

KORN FERRY

MAXPERT®

microTOOL  
making IT better

next  
level consulting

PLANHORIZON

Planisware  
Get innovation to market

pom  
smart

plusDV  
Projektmanagement  
Consulting  
Training  
Zertifizierung

BCS  
Projektmanagement-Software

PS Consulting  
Making your Projects a Success!

SONOXO

thinking  
portfolio®

Wuttke&Team  
Experten für Projekt- und Risikomanagement

Ihr  
Firmenlogo fehlt?