

SHAPING CHANGE WITH POWER SKILLS

PMI Germany Chapter Magazine

2023 Q2

Mit Power-Skills den
Wandel gestalten

Shaping change with
power skills



INSIDE THIS ISSUE

 Editorial 04

 PMI Germany Chapter 05

Die Region West des PMI Germany Chapter - Tief im Westen! /
Region West of the PMI Germany Chapter - Deep in the West!
Vorstellung Dr. Eckhard Hauenherm - Vizepräsident Region West /
Introduction Dr. Eckhard Hauenherm - Vice President Region West

Member Team

Rücktritt Dr. Werner Waldner vom Amt als Vizepräsident Region Süd

Rücktritt Annika Kruszona vom Amt als Vizepräsidentin Region Nord

Wer sind WIR - sehr viele PMPs! / Who are We - very many PMPs!

Das PMI Germany Chapter feiert Vielfalt! / PMI Germany Chapter celebrates diversity!

Es gibt viele gute Gründe für ein ehrenamtliches Engagement im PMI Germany Chapter /
There are many good reasons for volunteering with the PMI Germany Chapter

Wir suchen DICH! / Looking for Orientation?

Zahlen, Daten, Fakten

Deine Stimme zählt! / Your Voice counts!

 News 23

CEO Pierre Le Manh stellt PMI neu auf! /

Die kulturellen Werte von PMI

Besser Deinen Karriereweg vorbereiten - mit dem neuen CAPM® Examen! /
Better prepare your career path - with the new CAPM® exam!

 Announcements 28

Die großartige Virtual Experience Series 2023 geht weiter! /

The great Virtual Experience Series 2023 continues!

Mentoring für (fast) alle: Chapterweites Mentoring Programm des PMI Germany Chapter gestartet /

Mentoring for (almost) everyone: Chapter wide Mentoring Program of PMI Germany Chapter was started

Quo Vadis, Study Group?

 Imprint 63

 Sponsors 64

INSIDE THIS ISSUE



Retrospect

35

PMI Global Volunteer Summit in Madrid vom 14. bis 17. März 2023 /
PMI Global Volunteer Summit in Madrid from 14th to 17th of March 2023

PM4THEWORLD

Internationaler Frauentag 2023 - Rückblick und Lessons Learned /
International Women's Day 2023 - Look back and Lessons Learned

“Develop Your Voice to Lead with Confidence”, Lessons Learned aus einem Webinar von Women@PMIGC /
“Develop Your Voice to Lead with Confidence”, Lessons Learned from a webinar by Women@PMIGC

Die Digitalisierung der Kommunalverwaltungen in Schleswig-Holstein

Bericht vom Virtuellen Panel „Next Generation Project Management“ der Haufe Akademie

Projektmanagement nach der Pandemie! / Project Management after the Pandemic



Articles

49

Einfach unverzichtbar - 4 Power Skills für nachhaltigen Teamerfolg

Projektmanagement in einer Welt des Wandels

Herausforderung der Agilität: Wie Product Owner agiles Arbeiten neu denken

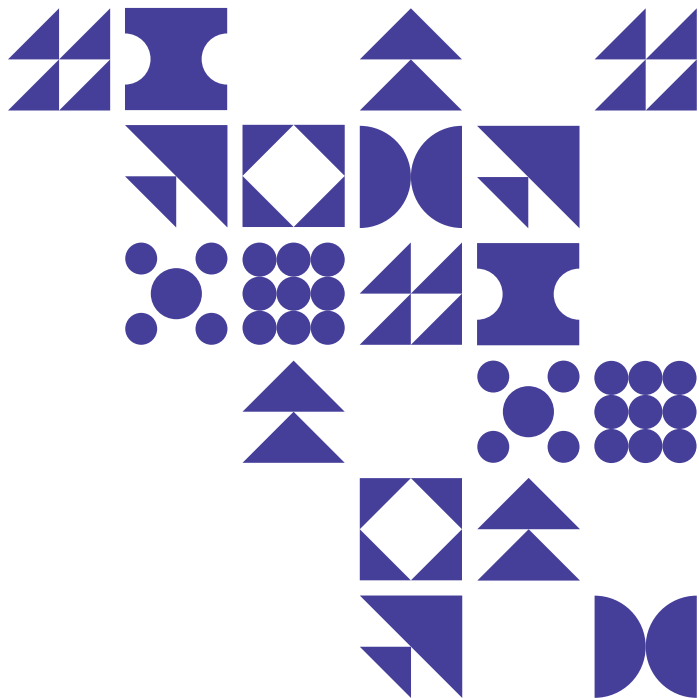
4 Säulen für Neues Arbeiten - #1: Angstfreie Organisation

4 Säulen für Neues Arbeiten - #2: Psychologische Sicherheit

Kollaboratives Risikomanagement mit Dependency Poker: Beschleunigte Analyse von Abhängigkeiten
und nachhaltige Lösungsstrategien

Circular Economy und Innovation? Zwei Seiten einer Medaille

Frauen ins Projektmanagement!



Liebe Leserinnen und Leser,

es ist uns wieder gelungen, ein gut gefülltes und hoffentlich auch informatives Chapter Magazin fertigzustellen.

In der Rubrik „PMI Germany Chapter“ fahren wir damit fort, Mitgliedern und Interessierten das Chapter näherzubringen. Mit der Rubrik haben wir vor einem Jahr begonnen, inzwischen nimmt sie ein Drittel des Magazins ein. Heute stellen wir die aus den „Ruinen“ des ehemaligen PMI Cologne Chapters hervorgegangene **Region West** vor. Passend dazu präsentieren wir **Dr. Eckhard Hauenherm, Vizepräsident Region West** mittels des inzwischen bekannten Interviews.

Weiterhin zeigen wir, wer alles Mitglied ist in unserem **Member Team** und werfen einen Blick darauf, über welche **PMI Zertifizierungen unsere Mitglieder** verfügen. In einem Beitrag zum weltweiten Tag der kulturellen Vielfalt stellen wir die Projekte und Programme der **Diversity Initiative** des PMI Germany Chapter vor.

Den Abschluss der Rubrik „PMI Germany Chapter“ bildet ein Artikel, der aufzeigt, dass es **viele gute Gründe für ein ehrenamtliches Engagement als Volunteer im PMI Germany Chapter gibt**.

In den Rubriken „News“ und „Announcements“ informieren wir im Schwerpunkt über ein paar Neuerungen zu diversen unserer Produkte, wie der **Study-Group** oder dem **Mentoring-Programm**. Besonders hervorzuheben in dieser Rubrik ist der Hinweis auf unserem **PM-Summit am 28. und 29.09.2023** in Frankfurt a. M. (<https://www.pm-summit.de>) sowie ein Interview mit **Lysan Drabon, Managing Director PMI Europe** über die Ziele der im Februar 2023 erfolgten Neuorganisation von PMI.

In einem länger laufenden Prozess hat sich PMI als Organisation neue **kulturelle Werte** gegeben. In einem umfassenden Artikel wird beleuchtet, wes-

halb kulturelle Werte für eine Organisation wie PMI wichtig sind und welche Werte sich PMI gegeben hat.

In der Rubrik „Retrospect“ blicken wir, wie immer, zurück auf besonders erwähnenswerte Veranstaltungen. Hier stechen in hervorragender Weise die beiden virtuellen Veranstaltungen zur **Unterstützung der Erdbebenopfer in der Türkei und in Syrien** sowie die **12-stündige Konferenz am Internationalen Frauentag** hervor. Es ist immer wieder grandios zu sehen, was von motivierten Volunteers alles auf die Beine gestellt wird!

Die Articles drehen sich sehr stark darum, was uns in unserer Arbeitswelt bewegt. Die Bedeutung der Power-Skills in einer sich ständig ändernden Welt wird aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. **Sandra Deichsel, Country Strategy Lead Germany, PMI Europe** zeigt in ihrem Beitrag auf, dass im Bereich der Power-Skills Frauen die Nase vorn haben und wünscht sich mehr Frauen im Projektmanagement! Diesem Wunsch schließen wir uns gerne an.

Neben unserer Website (<https://www.pmi-gc.de>), einem monatlich erscheinenden Newsletter und unserem LinkedIn Account (<https://www.linkedin.com/company/30687400/>) ist das Chapter Magazin das Leitmedium, mit dem wir das Chapter unseren Mitgliedern und allen Interessierten präsentieren. Es wird erstellt von ehrenamtlich tätigen Volunteers. Ich bedanke mich an dieser Stelle wieder ganz herzlich bei allen, die mit Beiträgen geholfen haben, das Magazin zu erstellen und wünschen viel Freude und Erkenntnisgewinn beim Lesen.

Feedback und Fragen bitte gerne an magazine@pmi-gc.de

Ich wünsche wie immer viel Spaß und Erkenntnisgewinn beim Lesen.

Dear Readers

we have again managed to complete a well-filled and hopefully informative Chapter Magazine.

In the section „PMI Germany Chapter“ we continue to bring members and interested parties closer to the chapter. We started with this section one year ago, meanwhile it takes up one third of the magazine. Today, we present the **Region West**, which emerged from the „ruins“ of the former PMI Cologne Chapter. Fittingly, we present **Dr. Eckhard Hauenherm, Vice President Region West** by means of the by now well-known interview.

Furthermore, we introduce the members of our **Member Team** and take a look at which **PMI certifications our members** hold. In an article on the World Day for Cultural Diversity, we present the projects and programs of the PMI Germany Chapter's **Diversity Initiative**.

The „PMI Germany Chapter“ section concludes with an article that shows that there are **many good reasons for volunteering with the PMI Germany Chapter**.

In the sections „News“ and „Announcements“ we focus on some news about various of our products, like the **Study-Group** or the **Mentoring Program**. Particularly noteworthy in this section is the reference to our **PM Summit on September 28 and 29, 2023** in Frankfurt a. M. (<https://www.pm-summit.de>) as well as an interview with **Lysan Drabon, Managing Director PMI Europe** about the goals of the reorganization of PMI that took place in February 2023.

In a longer running process PMI as an organization has given itself new **cultural values**. A comprehensive article looks at why cultural values are important to an organization like PMI and what values PMI has given itself.

In the „Retrospective“ section, as always, we look

back at events that deserve special mention. Here, the virtual event in **support of the earthquake victims in Turkey and Syria** and the **12-hour conference on International Women's Day** stand out in particular. It's always great to see what motivated volunteers get up and running.

The Articles are very much about what moves us in our working world. The importance of power skills in a constantly changing world is examined from various perspectives. **Sandra Deichsel, Country Strategy Lead Germany, PMI Europe** shows in her article that women are ahead in the area of power skills and would like to see more women in project management! We are happy to endorse this wish.

In addition to our website (<https://www.pmi-gc.de>), a monthly newsletter and our LinkedIn account (<https://www.linkedin.com/company/30687400/>), 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. I would like to take this opportunity to thank all those who have contributed to the magazine and hope that you will enjoy reading it.

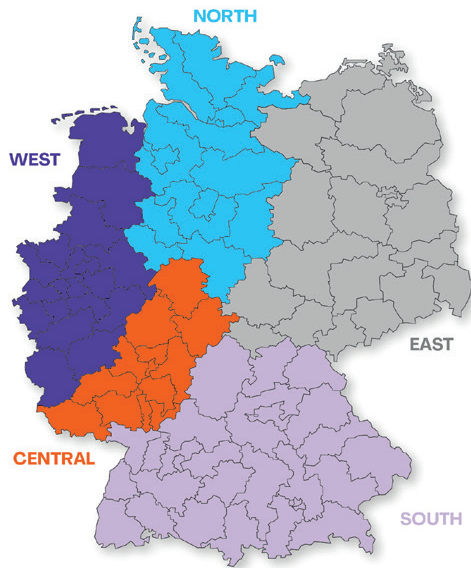
Please send feedback and questions to magazine@pmi-gc.de.

As always, I hope you have fun and gain a lot of knowledge while reading.



Quelle/Source: Pixabay

Die Region West des PMI Germany Chapter – Tief im Westen!



Die Region West

Im Rahmen des Zusammenschlusses der regionalen Chapter zum PMI Germany Chapter war eine der Befürchtungen, dass die Regionalität und die Nähe zu unseren Mitgliedern verloren gehen könnte. Um dem entgegenzuwirken und die lokale Anbindung zu erhalten, ist jede Region mit einem Vizepräsidenten im Vorstand vertreten ist.

Die Region West umfasst Nordrhein-Westfalen und Teile von Niedersachsen und Rheinland-Pfalz. Sie reicht grob gesprochen von Trier bis Oldenburg. Vizepräsident der Region ist [Dr. Eckhard Hauenherm](#), der vorher im PMI Köln Chapter Mitglied des Vorstandes war. Er stellt sich Ihnen in dieser Ausgabe im Rahmen eines Interviews vor. Basierend auf der Zuordnung von Wohnortpostleitzahlen hat die Region West knapp 450 Mitglieder und gehört mit den Regionen Nord und Ost zu den drei kleineren Regionen des Chapters. Als einzige Region ist die Region West nicht durch Verschmelzung eines ehemaligen Chapters entstanden, sondern wurde neu gegründet.

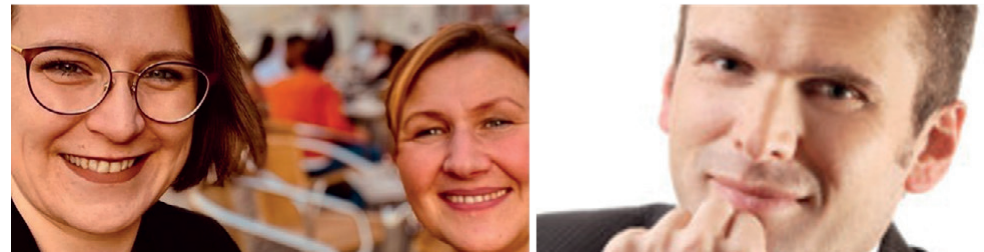
Die Local Groups

Die Region West verfügt über drei Local Groups. Für die anderen Local Groups werden neue Volunteers gesucht. Bei Interesse können Sie sich gerne direkt an den VP Region West, Dr. Eckhard Hauenherm wenden.

Die [Local Group Ruhrgebiet](#) verantwortet die Communitybildung und den Austausch zum Projektmanagement im westlichen Ruhrgebiet und darüber hinaus. Die Local Group bearbeitet die ganze Bandbreite der Themen des Projektmanagements, greift aber auch gerne allgemeine Führungs- und Organisationsthemen auf. Die Treffen finden meistens im Raum Essen statt, die Teilnehmer kommen aber aus dem gesamten Einzugsbereich zwischen Düsseldorf und Dortmund.

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.

Ein wesentliches Element des Chapters sind die fünf Regionen: Nord, West, Ost, Zentral und Süd. Vor Ort und direkt für die Mitglieder da – hier spielt die Musik! Unserer Angebote und Services für Mitglieder und am Projektmanagement-Interessierte werden genau hier „geliefert“. Die Regionen sorgen für das lokale Erscheinungsbild des Chapters und bieten Plattformen für die Bildung von regionalen Communities. Das aktive Vereinsleben geschieht in den Local Groups.



Die Local Group wird geleitet von [Franziska Höhne](#) und [Eckhard Hauenherm](#). Unterstützt wird sie von [Kay Hardy Steffens](#).

Die [Local Group Rheinland](#) befindet sich gerade im Aufbau. Derzeit planen [Paulina Nemcová](#) und [Alexander Brückner](#) in Bonn erste Aktivitäten. Sie werden unterstützt von [Dr. Ralf Braune](#).

Die [Local Group Weser-Ems](#) wurde 2010 noch unter dem Kölner Chapter gegründet und wird von [Herbert Biehler](#) mit Unterstützung von [Uda Biehler](#) geleitet.

Die [Local Group Westfalen](#) ist ebenfalls noch in Gründung. Sie soll später das östliche Ruhrgebiet und Westfalen und Ost-Westfalen abdecken.

Eine Besonderheit der Region West ist das [Akademische Forum Aachen](#), das von Studenten der RWTH vor drei Jahren gegründet wurde. Hier werden aktuell Nachfolger für die Gründer:innen gesucht, um die Aktivitäten wieder aufzunehmen.

Während der Pandemie haben sich die Local Groups weitgehend auf Online-Veranstaltungen beschränkt. Derzeit versuchen sie vermehrt Vor-Ort-Veranstaltungen anzubieten, um den lokalen Austausch wieder stärker in den Fokus zu rücken.

Die Region West des PMI Germany Chapter – Tief im Westen! (Forts.)

Zentrale Chapter-Services

Neben der originären Vor-Ort-Servicebereitstellung in Form von Events durch die Local Groups hat die Region die Aufgabe, zentrale Chapter-Services lokal zu unterstützen. Das umfasst in der Region West

- die Betreuung der Sponsoren, die die ihren Sitz und Ansprechpartner des Chapters in der Region haben,
- die Unterstützung des University Circles
- die Erschließung von lokalen Marktplatz-Angeboten,
- die Umsetzung von lokalen Kommunikationsanforderungen und
- die Unterstützung sozialer Projekte in der Region

Verantwortet und unterstützt werden die Aktivitäten neben dem VP der Region von [Alexander Schroer](#) (Head of Partnerships), [Knut Scheuer](#) (Membership-Services), [Mahmoud Basha](#) und [Mohamed Kebaier](#) (Social Responsibility Projects).

Im Westen was Neues

In der Region West ist aktuell viel zu tun. Nach der Pandemie wollen wir mit Mitgliedern und Volunteers

- die Präsenzveranstaltungen in den Local Groups ausbauen,
- neue Local Groups erschließen bzw. vorhandene reaktivieren, um das Netzwerk und die Community zu stärken,
- regionale Veranstaltungen für einen größeren Teilnehmerkreis durchführen,
- den Service für unsere Mitglieder verstärken,
- einen engeren Kontakt zu jungen Projektmanagerinnen und Projektmanager aufbauen.

Jeder ist herzlich eingeladen daran mitzuarbeiten. Gemäß unserem Motto „**Vernetzen - Etablieren - Qualifizieren**“ wollen wir noch mehr Menschen bei Veranstaltungen zusammenbringen, Hilfestellung bei der Zertifizierung geben und Projektmanagement in die Breite tragen. Die Region West begrüßt jedes Engagement, z. B. bei der Organisation von Events im gesamten Gebiet, bei der Vernetzung mit Organisationen und Unternehmen, bei der Durchführung von Social Responsibility Projekten oder bei der Erstellung von News und Social Media Beiträgen. Wir finden das Richtige für Dich!

Autoren:

[Dr. Eckhard Hauenherm](#), VP Region West und
[Wolfgang Friesike](#), VP Kommunikation

Region West of the PMI Germany Chapter – Deep in the West!

The Region West

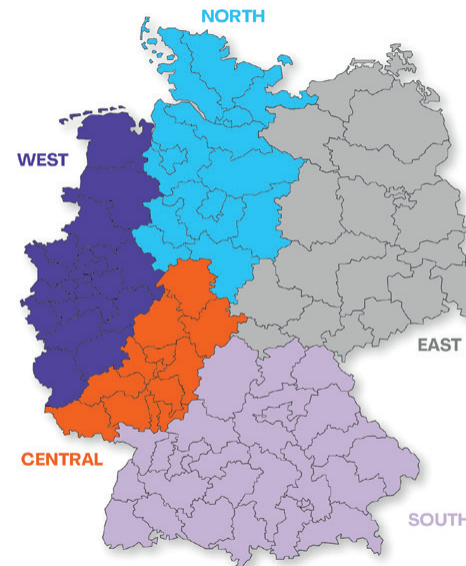
In the context of the merger of the former regional chapters to the PMI Germany Chapter, one of the fears was that the regionality and the closeness to our members could be lost. To counteract this and to maintain the local connection, each region is represented by a vice president on the board.

The Region West covers North Rhine-Westphalia and parts of Lower Saxony and Rhineland-Palatinate. Roughly speaking, it stretches from Trier to Oldenburg. The region's vice president is [Dr. Eckhard Hauenherm](#), who was previously a board member of the PMI Cologne Chapter. He introduces himself to you in an interview in this issue. Based on residential zip code assignments, the Region West has just under 450 members and is, like the Region North and Region East, one of the Chapter's three smaller regions. The Region West is the only region that was not created by merging a former chapter but was newly formed.

The Local Groups

The Region West has three Local Groups. We are looking for new volunteers for the other Local Groups. If you are interested, please contact the VP Region West, [Dr. Eckhard Hauenherm](#), directly.

The [Local Group Ruhr Area](#) is responsible for community building and project management exchange in the western Ruhr Area and beyond. The Local Group deals with the whole range of project management topics, but also likes to take up general leadership and organizational topics. The meetings usually take place in the Essen area, but participants come from the entire catchment area between Düsseldorf and Dortmund. The Local Group is led by [Franziska Höhne](#) and [Eckhard Hauenherm](#). They are supported by [Kay Hardy Steffens](#).



In recent issues of the Chapter Magazine, we had begun a new section to introduce readers to the Chapter.

A key element of the chapter is the five regions: North, West, East, Central and South. On-site and directly available for the members - this is where the magic plays! Our offers and services for members and those interested in project management are „delivered“ right here. The regions provide the local appearance of the chapter and offer platforms for the formation of regional communities. Active club life takes place in the Local Groups.

Region West of the PMI Germany Chapter – Deep in the West! (Cont'd.)



Central Chapter-Services

In addition to the original on-site service delivery in the form of events by the Local Groups, the Region is tasked with providing local support for central chapter services. In the Region West, this includes

- the support of the sponsors who have their headquarters and contact person of the chapter in the region,
- the support of the University Circle
- the development of local marketplace offerings,
- implementing local communication needs and
- supporting social projects in the region.

Everyone is welcome to participate. In accordance with our motto „Networking - Establishing - Qualifying“ „, we want to bring even more people together at events, provide assistance with certifications and make project management more widespread. The Region West welcomes any involvement, such as organizing events throughout the area, networking with organizations and businesses, conducting social responsibility projects, or creating news and social media posts. We'll find what's right for you!

Authors:

Dr. Eckhard Hauenherm, VP Region West and
Wolfgang Friesike, VP Communication

Responsible for and supporting the activities, in addition to the VP of the Region, are **Alexander Schroer** (Head of Partnership Circle), **Mahmoud Basha** and **Mohamed Kebaier** (Social Responsibility Projects).

Something new in the West

There is currently a lot to do in the Region West. After the pandemic, we want to work with members and volunteers to

- expand the presence events in the Local Groups,
- develop new Local Groups or reactivate existing ones to strengthen the network and community,
- hold regional events for a larger group of participants,
- strengthen the service for our members,
- build up a closer contact to young project managers.

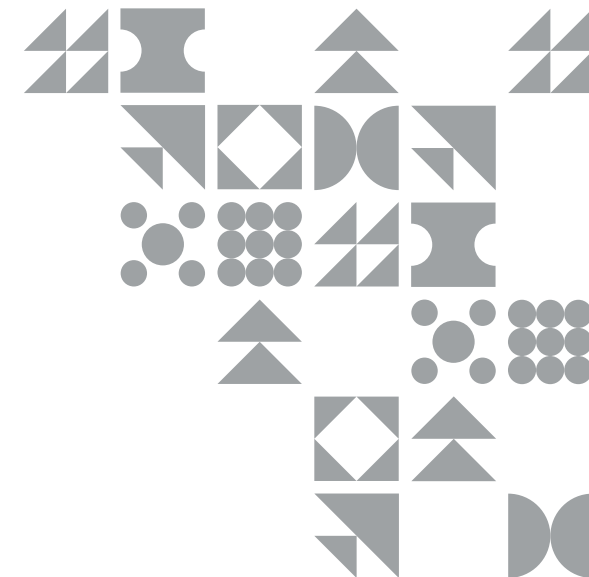
The **Rhineland Local Group** is currently being set up. **Paulina Nemcová** and **Alexander Brückner** are planning first activities in Bonn. They are supported by **Dr. Ralf Braune**.

The **Local Group Weser-Ems** was founded in 2010 still under the Cologne Chapter and is led by **Herbert Biehler** with the support of **Uda Biehler**.

The **Local Group Westphalia** is also still in formation. It will later cover the eastern Ruhrgebiet and Westphalia and East Westphalia.

A special feature of the Region West is the **Academic Forum Aachen**, which was founded by students at RWTH Aachen University three years ago. Successors for the founders are currently being sought here in order to resume activities.

During the pandemic, the Local Groups largely restricted themselves to online events. Currently, they are trying to offer more on-site events in order to focus more on local exchange.



Vorstellung Dr. Eckhard Hauenherm

Vizepräsident Region West



Dr. Eckhard Hauenherm

1. Welche Rolle und Verantwortung hast Du im Vorstand?

Im Vorstand des PMI Germany Chapters vertritt ich die Region West. Die Region West entspricht dem Einzugsgebiet des ehemaligen Cologne Chapters, reicht also von Trier bis Oldenburg. Meine Aufgabe besteht darin die Angebote vor Ort zu koordinieren und die Volunteers zu unterstützen. Anders als die anderen Regionen des PMI Germany Chapters ist die Region West nicht direkt aus dem ehemaligen regionalen Chapter hervorgegangen. Das stellt mich vor die Herausforderung, die Region nach und nach neu aufzubauen, neue Local Groups zu etablieren und neue Volunteers zu gewinnen. Da ich selbst auch noch die Local Group Ruhrgebiet mit leite, bringe ich im Vorstand gerne auch mal die Sicht der Volunteers vor Ort mit ein.

2. Was sind Deine Aufgaben?

Das Chapter lebt von der Arbeit der Volunteers vor Ort. Der Vorstand und insbesondere wir Region VPs verstehen uns als Dienstleister für die Volunteers in der Region, das heißt insbesondere in den Local Groups. Die derzeitige Herausforderung in den Regionen besteht darin, die lokale Arbeit mit Präsenzveranstaltungen wieder aufzubauen. Die vergangenen drei Jahre, die in erster Linie durch Online-Meetings geprägt waren, haben den lokalen Charakter der Local Groups und Stammtische in den Hintergrund treten lassen. Derzeit versuche ich auch größere Treffen wieder ins Rollen zu bringen. Das erfordert viel Abstimmungsaufwand und Gewinnung neuer Volunteers. Daher haben wir aktuell auch eine Kampagne zur Volunteer-Gewinnung gestartet. Wir brauchen dringend weitere Volunteers für die Arbeit mit den Mitgliedern vor Ort. Vieles dieser Aufgaben landen derzeit immer noch direkt bei mir.

3. Wie bist Du zu PMI gekommen?

Nach meinem geisteswissenschaftlichen Studium habe ich in einem IT-Beratungshaus als Consultant

begonnen und angefangen, IT-Projekte, meistens Migrations- oder Softwareeinführungsprojekte durchzuführen. Nach und nach habe ich mich aber dann auf das Thema Zusammenarbeit und Kommunikation in Organisationen fokussiert. Daraus hat sich bei mir ein Zugang zum Projektmanagement entwickelt, der zwei Perspektiven versucht zu verbinden. Einerseits die praktische Umsetzung von Projekten und das Projektmanagement selbst, andererseits aber auch die Überlegung, wie sich Projektmanagement optimal in Organisationen einbinden und unterstützen lässt. Damit verbunden ist immer auch die Frage nach der Abbildung der Arbeitsweise in der IT. Das hat einerseits dazu geführt, dass ich mich neben der PMP-Zertifizierung auch stark mit anderen Ansätzen zum Projektmanagement beschäftige aber auch mit Themen, die das PMI mit vorantreibt, wie zum Beispiel das Thema Citizen Development.

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

Daraus begründet sich auch mein Engagement beim PMI. Die Arbeit im Chapter, die bei mir 2009 im Kölner Chapter begonnen hat, gibt mir die Möglichkeit mit vielen anderen Menschen, die in Projekten arbeiten und Projekte managen in den Austausch über die Arbeitsweisen zu kommen. Daneben versuche ich beim PMI auch in der Grundlagenarbeiten mitzumachen. So war ich mehrmals in den Teams für die Validierung der Übersetzungsdokumente des PMBOK-Guides und anderer Standarddokumente und bin aktuelle auch Mitglied des Standards Consensus Committee. Motiviert dabei werde ich durch den fachlichen Austausch als auch die gute Zusammenarbeit.

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

Das Volunteering im PMI ist für mich zwar auch aus der beruflichen Perspektive als Berater interessant, aber vielmehr bin ich dabei von den Themen getrieben.

Es geht mir darum, mich mit Leuten auszutauschen, die an denselben Themen arbeiten, die auch mich umtreiben. Durch die Größe, die Diversität und die Internationalität bietet das PMI mir dafür eine hervorragende Basis. Natürlich unterstütze ich aber auch andere Vereine, insbesondere im sozialen und kulturellen Kontext, wie z.B. eine lokale Jazz Initiative in meiner Heimatstadt.

6. Was machst Du beruflich?

Seit 18 Jahren bin ich als Berater, Trainer und Projektleiter selbständig. Ich berate Unternehmen bei der Einführung und dem Einsatz von Kollaborationswerkzeugen auf Basis von Microsoft Plattformen wie Microsoft 365, SharePoint, Exchange, Teams etc.

7. Wie wird sich Deiner Meinung nach Projektmanagement entwickeln?

Projektmanagement entwickelt meines Erachtens von einem Berufsbild immer mehr zu einer allgemeinen Fähigkeit. Wenn man sich die aktuellen agilen Arbeitsweisen in Organisationen anschaut, stellt man fest, dass da zwar immer weniger von Projekten, insbesondere von großen Projekten geredet wird, dafür aber viele Dinge gemacht werden, die wir aus dem Projektmanagement kennen.

Es geht letzten Endes in Unternehmen immer mehr darum, den kontinuierlichen Wandel steuerbar zu machen. Wandel und Veränderung ist aber das, was Projekte schon immer hervorgerufen haben und war immer ein Grund, warum Unternehmen Projekte machen. Wenn das jetzt nicht mehr auf ein einzelnes Vorhaben beschränkt ist, sondern als allgemeiner Zustand in Organisationen vorherrscht, arbeiten wir eigentlich konstant in einer Art Projektmanagement, auch wenn wir es vielleicht nicht mehr so nennen, und die „Projekte“ eher kleine Veränderungen sind. Das führt aber auch zu einer Erweiterung unseres Werkzeugkastens, insbesondere für kurzfristige Zielsetzungen, Planungen und Veränderungen.

8. Welche Ziele hast Du in Deinem Vorstandsamt?

Mein primäres Ziel derzeit ist es, die Local Groups in der Region West zur reaktivieren und wieder mehr lokale Veranstaltungen, Stammtische und regionale Meetings durchzuführen. Wir haben hier ein großes Potential, insbesondere in der Kölner Region und dem Ruhrgebiet. Was die Region auszeichnet, ist meiner Meinung nach die industrielle Prägung. Die Tradition des Projektmanagements aus den Ingenieurprojekten, wie Anlagen- und Maschinenbau, Chemische Industrie und Infrastruktur ist hier immer noch sehr präsent. Das möchte ich gerne als Anknüpfungspunkt nutzen. Ich merke hier aber deutlich, dass die jetzt über drei Jahre eingeübte Remotearbeit es schwierig macht, Leute wieder vor Ort zu holen. Die einfache Möglichkeit eines lokalen Austauschs reicht in vielen Fällen nicht mehr. Es müssen schon besondere Themen gesetzt werden. Die versuche ich gerade zu finden und anzubieten.

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

Das müssen meine Kollegen entscheiden. Ich versuche immer sowohl für Kritik als auch für Lob zugänglich zu sein.

10. Was sonst noch wichtig ist...

In erster Linie die Arbeit mit tollen Kolleginnen und Kollegen an spannenden Themen und der Spaß dabei.

Dr. Eckhard Hauenherm

Introduction Dr. Eckhard Hauenherm

Vice Präsident Region West



Dr. Eckhard Hauenherm

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

On the board of the PMI Germany Chapter, I represent the Region West. The Region West corresponds to the catchment area of the former Cologne Chapter, i.e. it stretches from Trier to Oldenburg. My task is to coordinate the offers on site and to support the volunteers. Unlike the other regions of the PMI Germany Chapter, the Region West did not emerge directly from the former regional chapter. This presents me with the challenge of rebuilding the region, establishing new Local Groups and recruiting new volunteers. Since I also co-lead the Ruhr Area Local Group, I like to bring the view of the local volunteers to the board.

2. What are your tasks?

The chapter lives from the work of the volunteers on site. The board and especially we Region VPs see ourselves as service providers for the volunteers in the region, that means especially in the Local Groups. The current challenge in the regions is to rebuild the local work with face-to-face events. The last three years, which were primarily characterized by online meetings, have pushed the local character of the Local Groups and regulars' tables into the background. Currently, I am also trying to get larger meetings rolling again. This requires a lot of coordination and recruitment of new volunteers. Therefore, we have currently started a campaign to recruit volunteers. We urgently need more volunteers to work with members in the field. At the moment, many of these tasks still end up directly with me.

3. How did you get to PMI?

After my humanities studies, I started working as a consultant in an IT consulting company and began to implement IT projects, mostly migration or software implementation projects. Gradually, however, I focused on the topic of collaboration and communication in organizations. From this, I developed an approach to project management that tries to combine two perspectives. On the one hand, the practical implementation of projects and project management itself, and on the other hand, the consideration of how project management can be optimally integrated and supported in organizations. Connected to this is always the question of how to map the way we work in IT. On the one hand, this has led to the fact that, in addition to PMP certification, I am also strongly involved with other approaches to project management, but also with topics that PMI is helping to promote, such as the topic of Citizen Development.

4. What is your motivation to volunteer?

This is also the reason for my commitment to PMI. The work in the chapter, which started in 2009 in the Cologne Chapter, gives me the opportunity to exchange ideas with many other people who work in projects and manage projects. Besides that, I also try to participate in the PMI's fundamental work. So I was several times in the teams for the translation validation documents of the PMBOK Guide and other standard documents and I am currently also a member of the Standards Consensus Committee. I am motivated by the professional exchange as well as the good cooperation.

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

Volunteering in PMI is also interesting for me from a professional perspective as a consultant, but I am more driven by the topics. For me, it's about interacting with people who are working on the same topics that are driving me. Due to its size, diversity and internationality, PMI offers me an excellent basis for this. Of course, I also support other associations, especially in a social and cultural context, such as a local jazz initiative in my hometown.

6. What do you do professionally?

I have been self-employed as a consultant, trainer and project manager for 18 years now. I advise companies on the implementation and use of collaboration tools based on Microsoft platforms such as Microsoft 365, SharePoint, Exchange, Teams etc.

7. How do you think project management will develop?

In my opinion, project management is evolving from a job description more and more to a general skill. If you look at the current agile ways of working in organizations, you see that there is less and less talk about projects, especially large projects, but a lot of things are done that we know from project management. At the end of the day, companies are increasingly concerned with making continuous change controllable. But change is what projects have always brought about and has always been a reason why companies do projects. If this is now no longer limited to a single project, but prevails as a general condition in organizations, we are actually constantly working in a kind

of project management, even if we may not call it that anymore, and the „projects“ are rather small changes. But this also leads to an expansion of our toolbox, especially for short-term goal setting, planning and change.

8. What are your goals for your board position?

My primary goal at the moment is to reactivate the Local Groups in the Region West and to organize more local events, regulars' tables and regional meetings. We have a lot of potential here, especially in the Cologne region and the Ruhr area. What distinguishes the region, in my opinion, is its industrial character. The tradition of project management from engineering projects, such as plant and mechanical engineering, the chemical industry and infrastructure is still very present here. I would like to use this as a starting point. However, I clearly notice here that the remote work that has now been practiced over three years makes it difficult to bring people back on site. The simple possibility of a local exchange is no longer enough in many cases. Special topics have to be set. I am currently trying to find and offer these.

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

That is for my colleagues to decide. I always try to be open to criticism as well as praise.

10. What else is important...

First and foremost, working with great colleagues on exciting topics and having fun doing it.

Dr. Eckhard Hauenherm

Member Team

In den vergangenen Monaten hat sich ein neues „Member Team“ gebildet. In diesem Beitrag stellen sich die Heads und Leads vor, die den Vizepräsidenten Mitglieder in seinen Aufgaben unterstützen.



Vizepräsident Mitglieder mit Mitgliedern des Member Teams

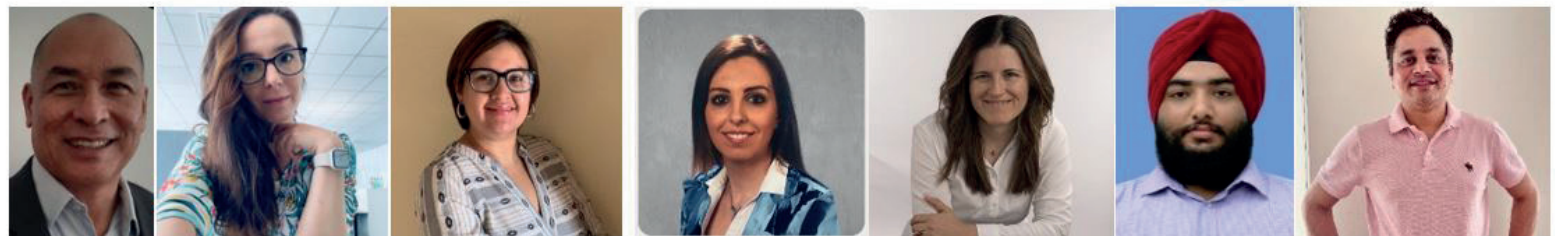
Mission Statement

Das Member Team hat sich das folgende Mission Statement gegeben:

Wir werden in unserer Community einen Mehrwert für unsere Mitglieder schaffen, um neue Mitglieder anzuziehen und bestehende Mitglieder zu binden, um unsere Reichweite zu vergrößern, unseren Einfluss zu vertiefen und dauerhafte Beziehungen zu pflegen – auf Basis und in Abstimmung mit der PMI DNA, der Strategie von PMI, PMI Germany und dem PMI Germany Chapter.

Das Team

Von links nach rechts, sortiert nach Nachnamen: Daniel Aguirre Castaneda, Anelia Gagova, Iselie Iglesias, Elena Pancera, Laura Samsó Pericón, Ravinder Singh, Anil Turlapati



Als Circle übergreifendes Team von Volunteers des PMI Germany Chapter hatten wir die Möglichkeit, uns in München persönlich zu treffen.

Die wichtigsten Ergebnisse unseres Treffens waren:

- Verfeinerung unserer Mission und Vision
- Definition der grundlegenden Teamprinzipien
- Ideen in Aktionspunkte umzuwandeln, die auf die gleiche PMI-DNA ausgerichtet sind

Es fehlen:

- Dr. Aniko Kovacs-Bertrand, Head of Social Responsibility Program
- Manfred Richter, Head of Communities of Practice (CoP) Management
- sowie alle Heads der CoPs (siehe <https://pmi-gc.de/neu-community/communities-of-practice#welche-cops-gibt-es>)

Die beiden nachstehenden Volunteers haben das Ressort Mitglieder seit Beginn des PMI Germany Chapter tatkräftig unterstützt und kandidieren bei der aktuell laufenden Wahl für ein Vorstandsamt:

- Andrea De Ruiter, Head of Professional Development and Event Innovation
- Jutta Zilian, Head of Volunteering

Our Strategic Objectives

These objectives align our community in a common direction, allowing us to shape the future – together.



Die aktuellen strategischen Ziele von PMI

Member Team (Forts.)

Kurzvorstellungen einzelner Team-Mitglieder



Daniel Aguirre Castaneda
Mentoring Program Lead

Ich bin ein peruanischer Maschinenbau-Ingenieur und beschäftige mich seit meinen beruflichen Anfängen in den 90-er Jahren mit technischen Projekten. Die Konstruktion von Sondermaschinen erlaubte mir,

immer in herausfordernden Projekten mitzuwirken – 2010 führte ich Produktentwicklungsprojekte, die Project Management Methoden erforderlich machten und so lernte ich die Institution PMI kennen. 2019 erlangte ich die PMP-Zertifizierung. Seit 2022 bin ich als Freiwilliger Teil des Mentoring Programm Teams. In meinen Stellen als Konstruktionsleiter hatte ich hervorragende Mentoren und bereichernde Mentees. Ich glaube fest an die Kraft des Zurückgebens.



Anelia Gagova
Head of CoPs Management

Ich bin Anelia Gagova und beschäftige mich seit 12 Jahren mit Projekten und Projektmanagement. Dem PMI Germany Chapter e.V. bin ich dankbar für sein Vertrauen in mich als Head of CoPs

Management. Erst vor kurzem Mitglied im Chapter, bin ich freundlich und offen in dieser Rolle aufgenommen wurden, in der ich gemeinsam mit den Heads der Communities of Practice (CoPs) sowie Manfred Richter und dem Vizepräsidenten Mitglieder die CoPs unterstützen werde. Als Head of CoPs Management geht es für mich um die Unterstützung der CoP-Heads bei der Verbesserung der Synergie in den CoPs-Teams, um wachsende Produktivitäts- und Expansionshorizonte zu erreichen.



Iselie Iglesias
Survey Lead

Hallo zusammen und schön, euch kennenzulernen! Mein Name ist Iselie und ich komme ursprünglich aus El Salvador. Ich bin im Januar 2023 dem PMI Chapter als Freiwillige beigetreten und bin derzeit für die Leitung

des Survey Teams zuständig. In meinem Team fragen wir die Mitglieder, was sie über unser Chapter denken, was ihnen gefällt und was nicht, und was wir für sie besser machen können! Wir versuchen auch zu verstehen, was Nicht-Mitglieder über unser Chapter denken, um ihnen bessere Angebote machen zu können und sie hoffentlich davon zu überzeugen, Mitglied zu werden! In meiner Freizeit höre ich gerne Musik und lese Bücher (ich bin ein Harry Potter-Fan!)



Elena Pancera
Youth Empowerment Program Lead

Hallo! Ich bin Elena Pancera. Ich interessiere mich für neue Technologien wie künstliche Intelligenz und automatisiertes Fahren und, natürlich, für das Projektmanagement.

Ich habe über 10 Jahre lang mehrere Gruppen und Projektteams geleitet, sowohl im akademischen Umfeld wie in der Forschung und Entwicklung, und dabei mehrere Erfahrungen im Bereich Führung und Projektmanagement gesammelt. Seit 2023 bin ich ehrenamtlich beim PMI Germany Chapter e.V. und Programm Lead des Youth Empowerment Programms. Ziel dieses neuen Programms ist es, junge Talente bei ihren ersten Schritten im Projektmanagement zu inspirieren, sie auf ihrem Weg zu „empowern“ und sie zu befähigen, Veränderungen anzunehmen und voranzutreiben. Das Programm wird im Rahmen der Diversity Initiative des PMI Germany Chapter e.V. durchgeführt, mit Unterstützung des Member Teams.



Laura Samsó Pericón
Head of Member Attraction and Engagement

Ich bin Fachexpertin mit mehr als 15 Jahren internationaler Erfahrung im zivilen Verteidigungsbereich, und ich habe mich auf Projektmanagement, Programm- und Portfoliomanagement, F&E, Innovation und Geschäftsentwicklung in den Bereichen Erdbeobachtung und Cyber, konkret in den Bereichen unbemannte Luftfahrtsysteme (UAS) und Satelliten, konzentriert. Ich war mehrere Jahre lang in Spanien als VP Communications und VP Membership des PMI Barcelona Chapters tätig.

Ich machte auch die großartige Erfahrung, beim PMI in der PMI Aerospace and Defence Community of Practice (CoP) als EMEA Outreach Manager und anschließend als Lead mitzuwirken. In all diesen Funktionen habe ich langfristige internationale Beziehungen mittels der vorhandenen Möglichkeiten aufgebaut.

Seit 2021 bin ich Head of Membership Attraction and Engagement im PMI Germany Chapter, wo ich gemeinsam mit meinem Team verschiedene neue Initiativen für Mitglieder und Freiwillige ins Leben gerufen und weitere geplant habe.

In meiner Freizeit schätze ich Outdoor-Aktivitäten wie Skifahren, Wandern und Canyoning und gemeinnützige Aktivitäten wie sozioökonomische Entwicklungsprojekte durch Sport weltweit. Aber auch!!! ... gute Bücher zu lesen und dabei die Stille zu genießen.



Ravinder Singh
Head of Member Benefits and Services

Ich habe über mehr als 17 Jahre Erfahrung im Projektmanagement – diesbezüglich habe ich in verschiedenen Branchen gearbeitet, u. a. in der

medizinischen Versorgung, der Logistik, der Luft- und Raumfahrt, bei Treueprogrammen, in der Lebensmittelindustrie und bei Immobilienunternehmen. Für das PMI Bangalore Chapter hatte ich mich als Leiter der Mitgliederservices engagiert. Ich habe Elektronik, Computervissenschaften und Mathematik studiert. Außerdem habe ich an der PMBOK Version 7 mitgearbeitet und zwei Blogs veröffentlicht.



Anil Turlapati
Volunteer Engagement Lead

Das ist Anil, ich habe über 15 Jahre Erfahrung mit SAP-Software als Projektmanager und Lösungsarchitekt im Finanzbereich. Ich wohne in Berlin und habe mehr als 10 Jahre in Singapur verbracht, bevor ich nach

Berlin gezogen bin. Ich lebe mit meiner Familie, bestehend aus 2 Jungen und meiner Frau, sie interessiert sich auch für IT. Ich spiele gerne Tennis und Cricket.

Autor:
Jörg Glunde, VP Mitglieder

Member Team

Over the past few months, a new „Member Team“ has formed. In this article, the Heads and Leads who support the Vice President Members in his tasks introduce themselves.



Vizepräsident Mitglieder mit Mitgliedern des Member Teams

As a cross circle team of volunteers of the PMI Germany Chapter, we had the opportunity to meet in person in Munich.

The main outcomes of our meeting were:

- Refinement of our mission and vision
- Defining the basic team principles
- Turning ideas into action items aligned with the same PMI DNA

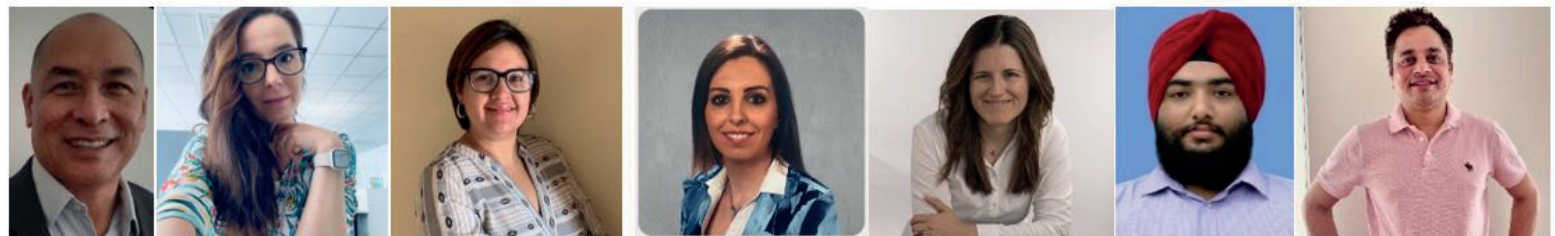
Mission Statement

The Member Team has adopted the following mission statement:

In our community, we will create member value to attract and retain members in the direction of: broaden our reach, deepen our impact and nurture lasting relationships, in order to vibrate with the same PMI DNA and based on and in coordination with the strategy of PMI, PMI Germany and the PMI Germany Chapter.

The Team

From the left to the right, ordered by last names: Daniel Aguirre Castaneda, Anelia Gagova, Iselie Iglesias, Elena Pancera, Laura Samsó Pericón, Ravinder Singh, Anil Turlapati



Missing:

- Dr. Aniko Kovacs-Bertrand, Head of Social Responsibility Program
- Manfred Richter, Head of Communities of Practice (CoP) Management
- sowie alle Heads der CoPs (see <https://pmi-gc.de/en/cop#which-cops-do-exist>)

The two volunteers below have actively supported the membership department since the beginning of the PMI Germany Chapter and are running for a board position in the current election:

- Andrea De Ruiter, Head of Professional Development and Event Innovation
- Jutta Zilian, Head of Volunteering

Our Strategic Objectives

These objectives align our community in a common direction, allowing us to shape the future – together.



The current strategic objectives of PMI

Member Team (Forts.)

Short Introductions of individual Team Members



Daniel Aguirre Castaneda
Mentoring Program Lead

I am a Peruvian mechanical Engineer and worked since the 90-ies in technical projects. In the development of special machines, I was allowed to take part in challenging projects. In the year 2010 I managed the product development of machines which arouse the need of Project Management Methods and I got to know the Project Management Institute. In the year 2019 I reached the Certification as PMP. Since 2022 I work as a Volunteer in the Team from the Mentoring Program. In my positions as Engineering Manager, I was mentored from generous professionals and had the opportunity to mentor very enriching candidates. I believe in the force of giving back.



Anelia Gagova
Head of CoPs Management

I am Anelia Gagova, and I have been involved in projects and project management for 12 years. I am grateful to the PMI Germany Chapter e.V. for their trust in me as Head of CoPs Management. Having joined the Chapter only recently, I have been warmly and openly welcomed into this role, in which I will support the Communities of Practice (CoPs) together with the Heads of the CoPs as well as Manfred Richter and the Vice President Members. As Head of CoPs Management, for me it is about supporting the CoP Heads in improving the synergy in the CoPs teams to achieve growing productivity and expansion horizons.



Iselie Iglesias
Survey Lead

Hello everyone and nice to meet you! My name is Iselie and I'm originally from El Salvador. I joined PMI Chapter as a volunteer in January 2023 and am currently in charge of leading the survey team. In my team we ask members what they think about our chapter, what they like and dislike and what we can do better for them! We also try to understand non-members thoughts regarding our chapter to propose better offerings to them and hopefully convince them to become members! In my spare time I enjoy listening to music and reading books (I'm a Harry Potter fan btw!)



Elena Pancera
Youth Empowerment Program Lead

Hi! I am Elena Pancera. I am passionate about new technologies such as artificial intelligence and automated driving and, of course, about Project Management. I gained my leadership and project management experience leading for 10+ years multiple groups and project teams, both in the academia and in the Research and Development. Since 2023 I am volunteer at PMI Germany Chapter e.V. and Program Lead of the Youth Empowerment Program. The goal of this new program is to inspire young talents in their first steps into project management, help them along the way and empower them to embrace and drive change. The Program is within the Diversity Initiative of the PMI Germany Chapter e.V., with support of Member Team.



Laura Samsó Pericón
Head of Member Attraction and Engagement

I am a subject matter expert with 15+ years of civil-defense international experience focused in project management, program and portfolio management, R&D, innovation and business development in the Earth Observation and Cyber areas, in concrete in the fields of Unmanned Aerial Systems (UAS) and Satellites. I acted for several years in Spain as PMI Barcelona Chapter VP Communications and VP Membership. I also had the great experience of contributing to PMI in the PMI Aerospace and Defence Community of Practice (CoP) as EMEA Outreach Manager and afterwards as Lead. Through all these roles I created long lasting international relations by leveraging the different opportunities. Since 2021, I am Head of Membership Attraction and Engagement in the PMI Germany chapter, where together with my team different new initiatives for members and volunteers have been launched and others are on the making. On my free time I like outdoor adventure activities such ski, hiking and canyoning and nonprofit activities such socio-economic development projects through sport worldwide. But also!! ... to read good books while enjoying the sound of silence.



Ravinder Singh
Head of Member Benefits and Services

I have over 17 years of project management experience and I have worked in various industries including medical supplies, logistics, aerospace, loyalty programs, the food industry, real estate companies, etc. I have volunteered for the PMI Bangalore Chapter as Head of Membership Services. I studied electronics, computer science, and mathematics. I contributed to PMBOK version 7 and I published two blogs.



Anil Turlapati
Volunteer Engagement Lead

This is Anil, I have over 15 years' experience in SAP Software as project manager and solution Architect in Finance area. I am located in Berlin and I spent more than 10 years in Singapore before moving to Berlin. I live with my family consisting of 2 boys and my wife, she is also into IT. I love playing Tennis and Cricket.

Author:
Jörg Glunde, VP Members

Rücktritt Dr. Werner Waldner vom Amt als Vizepräsident Region Süd



Dr. Werner Waldner ist zum 1. Dezember 2022 aus persönlichen Gründen von seinem Amt als Vizepräsident Region Süd zurückgetreten. Werner trat bei den ersten Vorstandswahlen des PMI Germany Chapter e.V. im März 2021 als Kandidat für die Rolle des VP Region Süd an und

wurde dann auch ins Amt gewählt. Davor hatte er bereits ab September 2020 als Mitglied der „One German Chapter“-Projektgruppe und Unterstützer des Gründungsvorstands mit Fokus auf die Region Süd wichtige Impulse für einen guten Start der Region gesetzt. Dies war ihm insbesondere auch deshalb gut gelungen, da er im PMI Southern Germany Chapter e.V. bereits viele Jahre als Vorstandsmitglied aktiv mitgearbeitet hatte, die Strukturen und Personen bestens kannte und somit ein idealer Kandidat für den ersten gewählten VP der Region Süd des PMI Germany Chapter e.V. war.

Davor waren maßgebliche Stationen als Volunteer seine Rolle als Projektmanager Social Responsibility Projects von Oktober 2014 an im damaligen PMI Munich Chapter und ab 2016 bis März 2018 im PMI Southern Germany Chapter sowie die Übernahme der Gesamtverantwortung als VP Projects im Vorstand des PMI Southern Germany Chapter.

Trotz der pandemiebedingt schwierigen Zeit, insbesondere für Präsenzveranstaltungen, konnte Werner das Kern-Team der Region Süd zusammenhalten und hat damit die Basis geschaffen für die jetzt wieder stärker werdenden regionalen und lokalen Aktivitäten.

Neben den Aufgaben als VP Region Süd galt und gilt noch immer sein besonderer Fokus unseren Social Responsibility Projekten, in denen Chapter-Volunteers ehrenamtlich anderen Verbänden,

Vereinen oder NGOs bei der Durchführung von Projekten beratend zur Seite stehen. Das Thema hat Werner im Southern Germany Chapter maßgeblich geprägt und in das PMI Germany Chapter eingebracht. Es hat ihn immer beschäftigt, und so ist es uns eine besondere Freude, dass er das Chapter im Bereich der Social Responsibility Projects weiterhin tatkräftig unterstützen wird, dem Verein damit erhalten bleibt und so der Gesellschaft auch zukünftig großartige Dienste erweisen wird.

Lieber Werner, ich danke Dir im Namen des gesamten Vorstands ganz herzlich für Deine Arbeit in der Region Süd und für die gute Zusammenarbeit in den letzten Jahren. Es ist wunderbar, dass Du dem Chapter und vor Allem denjenigen Verbänden, Vereinen und anderen NGOs erhalten bleibst, für die Du Dich so vorbildlich eingesetzt hast und hoffentlich auch weiter einsetzen wirst.

Autor:
Dr. Andreas Berning, Präsident

Rücktritt Annika Kruszona vom Amt als Vizepräsidentin Region Nord



Annika Kruszona ist zum 1. Februar 2023 aus persönlichen Gründen von ihrem Amt als Vizepräsidentin Region Nord zurückgetreten. Annika wurde bei den ersten Vorstandswahlen des PMI Germany Chapter e.V. im März 2021, zunächst für ein Jahr, in das Amt der VP Region Nord

gewählt. Die einjährige Laufzeit ergab sich aus der Vereinsordnung. Um ein rollierendes System zu erreichen, wurden dort für die einzelnen Vorstandsämter unterschiedliche Laufzeiten, zwischen ein und drei Jahren, festgelegt. Im März 2022 wurde Anika dann erneut gewählt, nun für eine volle dreijährige Amtszeit.

Da es vor dem Zusammenschluss der deutschen Chapter zum PMI Germany Chapter e.V. im Norden kein eigenes Chapter gab, bestand die primäre Aufgabe von Anika als VP darin, aus den zum PMI Frankfurt Chapter gehörenden lokalen Gruppen im Norden Deutschlands eine Region Nord zu formen und im PMI Germany Chapter zu etablieren, was ihr in den zwei Jahren in hervorragender Weise gelungen ist.

Daneben war es von Anfang an ein großes Anliegen von Anika, das Thema Diversity im Chapter zu setzen und voranzubringen. Sie hat den Diversity-Circle gegründet und als erstes damit begonnen, eine „Frauengruppe“ im Chapter zu etablieren – auch bekannt als „Women@PMIGC“. Aus dieser Gruppe heraus wurde dann recht bald das Female Empowerment Programm (FEmP) geplant und aufgebaut. Ziel des FEmP ist es, Frauen in ihrer Entwicklung im Projektmanagement zu fördern und bei ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen. Das FEmP geht mittlerweile in die zweite Saison und findet auch international großen Zuspruch.

Der Ansatz des FEmP wird aktuell transportiert in den Bereich der Alters-Vielfalt. Vor Kurzem wurde das Youth-Empowerment Program gestartet, mit dem Ziel, junge Talente (25-35 Jahre) in ihrer Entwicklung im Projektmanagement zu fördern und bei ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen.

Aus dem Diversity-Circle heraus war Anika auch eine der treibenden Kräfte, die dafür gesorgt haben, dass wir als PMI Germany Chapter e.V. zu den Unterzeichnern der Charta der Vielfalt gehören und erstmalig in diesem Jahr aktiv am Deutschen Diversity-Tag teilnehmen werden.

All diese Initiativen, die hoffentlich das Chapter nachhaltig in seinen Strukturen verändern werden, sind auf den von Anika gegründeten Diversity-Circle zurückzuführen.

Begonnen hatte Anika ihre Volunteer-Laufbahn Anfang November 2018 beim Volunteer-Tag des damaligen PMI Frankfurt Chapter. Sie hatte sich damals nicht gescheut, die Bahnreise aus Kassel anzutreten, um sich mit Volunteers aus der Rhein-Main-Region zu treffen und über die Etablierung einer Local Group Kassel zu beraten. Kurz danach wechselte Annika aus beruflichen Gründen nach Hamburg und verlagerte ihr Volunteer-Engagement, zum Glück, wie man im Nachhinein sagen kann, in den Norden.

Liebe Annika, ich danke Dir im Namen des gesamten Vorstands ganz herzlich für Deine Aufbauarbeit sowohl in der Region Nord als auch im Diversity-Circle und für die hervorragende Zusammenarbeit mit Dir. Schade, dass Du uns verlässt. Wir würden uns alle sehr freuen, Dich irgendwann wieder in unserer Community begrüßen zu dürfen und wünschen Dir für Dein „Familien-Projekt“ alles Gute.

Autor:
Dr. Andreas Berning, Präsident

Wer sind WIR – sehr viele PMPs!

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 wissen. Daher setzen wir die im Chapter Magazin Q3-2022 begonnene Serie über das Profil unserer Mitglieder fort. Im Rahmen dieser Serie beleuchten wir unterschiedliche Charakteristiken und Profile unserer Mitgliederstruktur, um die Frage zu beantworten: **WER sind WIR?**

Heute beleuchten wir über welche **PMI Zertifizierungen** unsere Mitglieder verfügen.

Wen wundert es – PMPs sind bei Weitem in der Mehrzahl

Eine Auswertung bei PMI mit einem Datenstand vom 04.05.2023 über die Zertifizierungen der Mitglieder des PMI Germany Chapter ergibt nebenstehendes Bild:

Per 04.05.2023 verfügen **2.244 Mitglieder von 3.236 Chapter-Mitgliedern** über eine aktuell gültige PMP-Zertifizierung.

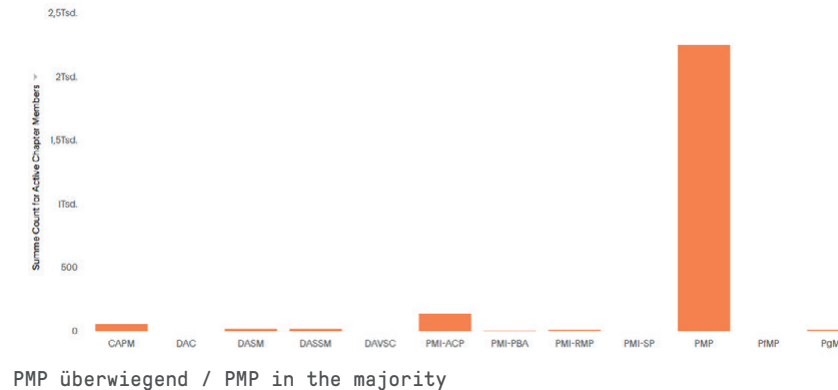
An zweiter Stelle, allerdings mit großem Abstand, steht mit **146 zertifizierten Mitgliedern** der PMI-ACP gefolgt vom CAPM mit **62 zertifizierten Mitgliedern**.

Besonders zu erwähnen sind noch die **Disciplined Agile Zertifizierungen**. Obwohl **Disciplined Agile** relativ jung am Markt ist, verfügt das Chapter bereits über eine Reihe von Mitgliedern mit **DASSM, DASM, DAC** und **DAVSC** Zertifizierungen.

Mehr zu den einzelnen Zertifizierungen kann hier nachgelesen werden: <https://www.pmi.org/certifications>

Fazit: Der PMP überragt

Auch wenn in den letzten Jahren die Zertifizierungen mit agilen Ausprägungen zugenommen haben, ist der PMP bei der Chapter Mitgliedern noch immer die zahlenmäßig mit großem Abstand am stärksten vertretene Zertifizierung.



Who are We – very many PMPs!

In the fall of 2021, we had conducted a member survey. One result of this survey was that our members know far too little about the membership structure of PMI Germany Chapter. Therefore, we continue the series started in the Chapter Magazine Q3-2022 about the profile of our members. In this series, we highlight different characteristics and profiles of our membership structure to answer the question: **WHO are WE?**

Today we highlight which **PMI certifications** our members hold.

Who wonders – PMP by far the majority

An evaluation directly at PMI with a data status of 04.05.2023 about the certifications of the members of the PMI Germany Chapter results in the following statements:

As of 05/04/2023, **2,244 members of 3,236 chapter members** hold a currently valid PMP certification.

In second place, but by a wide margin, is **PMI-ACP with 146 certified members** followed by **CAPM with 62 certified members**.

Disciplined Agile certifications still deserve a special mention. Although **Disciplined Agile** is relatively young on the market, the chapter already has a number of members with **DASSM, DASM, DAC** and **DAVSC** certifications.

More on each certification can be read here: <https://www.pmi.org/certifications>

Conclusion: The PMP excels

Even though certifications with agile characteristics have increased in recent years, the PMP is still by far the most represented certification among chapter members in terms of numbers.

Zertifizierung/Certification	Anzahl Mitglieder mit entsprechender Zertifizierung/Number of members with corresponding certification
PMP: Project Management Professional®	2,244
PMI-ACP: PMI Agile Certified Practitioner (PMI-ACP)®	146
CAPM: Certified Associate in Project Management (CAPM)®	62
DASSM: Disciplined Agile Senior Scrum Master (DASSM)	26
DASM: Disciplined Agile Scrum Master (DASM)	25
PgMP: Program Management Professional (PgMP)®	18
PMI-RMP: PMI Risk Management Professional (PMI-RMP)®	17
PMI-PBA: PMI Professional in Business Analysis (PMI-PBA)®	15
DAC: Disciplined Agile Coach (DAC)	5
PfMP: Portfolio Management Professional (PfMP)®	5
PMI-SP: PMI Scheduling Professional (PMI-SP)®	4
DAVSC: Disciplined Agile Value Stream Consultant (DAVSC)	2

Auswertung über die Verteilung der Zertifizierungen unter Chapter Mitgliedern des PMI Germany Chapter, Datenstand 04.05.2023, Datenquelle: PMI / Evaluation about the distribution of certifications among chapter members of PMI Germany Chapter, data status 04.05.2023, data source: PMI

Autor/Author:
Jörg Glunde, VP Members

Das PMI Germany Chapter feiert Vielfalt!



**WIR
SIND
DABEI!**

Beim PMI Germany Chapter ist Vielfalt verstehen und vorleben gelebte Realität.

Innerhalb des Diversity Circle des PMI Germany Chapters anerkennen, fördern und unterstützen wir Vielfalt und ermuntern wir die Mitglieder des Chapters, Vielfalt zu verstehen, zu leben und zu berücksichtigen sowie daraus einen Mehrwert zu kreieren.

Was Vielfalt ist und was sie für unser Chapter bedeutet:

Bei Diversität geht es darum, die Verschiedenheiten der Menschen anzuerkennen und wertzuschätzen. Heißt übertragen auf unser PMI Germany Chapter: Kein Mitglied soll aufgrund von Alter, Geschlecht,

Herkunft oder Religion ausgeschlossen werden. Mehr noch: Auch Unterschiede bei Ausbildung, Einkommen, Elternschaft oder Familienstand sowie der weiteren 9 Vielfalt dimensions sollen anerkannt und berücksichtigt werden.

Wir alle unterscheiden uns in unseren Interessen, Vorlieben und Begabungen. Wir unterscheiden uns darin, wann und an welchen Orten wir aufgewachsen sind, ob und was wir glauben, wen wir lieben, wie wir uns kleiden, wie wir aussehen, wie viel Geld auf unserem Konto ist, was unser Beruf ist und was unsere Werte und Ziele sind. Diversity bedeutet Vielfalt von Menschen und Lebensformen. Diversity bezogen auf unser PMI Germany Chapter zielt auf die Anerkennung und Wertschätzung aller Mitglieder – unabhängig von ihrer sozialen bzw. ethnischen

Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, ihrem Lebensalter, ihrer physischen oder psychischen Fähigkeiten oder anderer Merkmale.

Insofern bedeutet Diversity gestalten für unseren Diversity Circle, Schritt für Schritt Handlungsweisen und Strategien zu entwickeln, hin zu einer Diversity-gerechten Community unter den Chaptermitgliedern. Vorurteile, welche Diskriminierung in unserem Chapter, aber auch in anderen gesellschaftlichen Institutionen und Strukturen rechtfertigen, können erst dann überwunden werden, wenn wir die Initiative ergreifen, sie zu verändern. Daher wollen wir mit unseren Maßnahmen daraufhin wirken, eine offene Projektmanagement-Community zu schaffen – innerhalb und außerhalb des PMI Germany Chapter.

Beispiele für gelebte Vielfalt:

Wir arbeiten remote, synchron und asynchron und in verschiedenen Sprachen: Deutsch und Englisch. Wir arbeiten mit Menschen unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Herkunft und Hintergründe sowie Kulturen. Wir haben entfernt lebende Mitglieder aus verschiedenen Ländern, auch innerhalb des Vorstandes. Daher sagen wir „Sei herzlich willkommen“.

Wir beteiligen uns aktiv an den internationalen Veranstaltungen, die das Ziel haben, Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion zu stärken und zu fördern. Beispielsweise haben wir uns an der Organisation und Durchführung des Internationalen Weltfrauentages IWD23, organisiert vom PMI UK Chapter, beteiligt. Wir haben uns aktiv an der Vorbereitung und auch an der Durchführung beteiligt sowie mehrere Vorträge und Reden eingebracht.

Ein weiteres Beispiel ist das „Female Empowerment Program“, dieses Jahr in der zweiten Auflage, das darauf abzielt, Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn

zu fördern. Dieses Jahr findet das Programm zusammen mit dem PMI UK Chapter statt.

Als neue Initiative innerhalb des Diversity Circle bieten wir dieses Jahr das „Youth Empowerment Program“ an, das darauf abzielt, junge Talente bei ihren ersten Schritten im Projektmanagement zu fördern und zu inspirieren sowie sie zu befähigen, Veränderungen anzunehmen und voranzutreiben.

Darüber hinaus bieten wir auch regelmäßige Diversity-Events und auch Events speziell für Frauen im Rahmen unseres Frauennetzwerks Women@PMI GC.

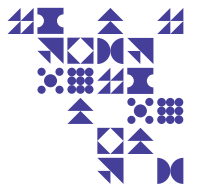
Gemeinsam können wir!

Das ist das PMI Germany Chapter und der Diversity Circle in und mit ihm. Wir suchen weitere Unterstützung, um Vielfalt weiter zu fördern und deren Mehrwert gemeinsam zu gestalten.

- Seid ihr daran interessiert, an den kommenden Veranstaltungen und Aktivitäten teilzunehmen? Wir freuen uns auf euch! Schaut einfach in unseren Event-Kalender und meldet euch an: <https://pmi-gc.de/event>
- Habt Ihr Interesse, euch ehrenamtlich zu engagieren? Möchtet ihr dabei unterstützen, Vielfalt wertzuschätzen und anzuerkennen? Wir freuen uns auf euch! Kontaktiert unsere Diversity Lead Rosa (rosa.gilsanz@pmi-gc.de).

Autoren:

Rosa Gilsanz, Jörg Glunde, Yasmina Khelifi und Elena Pancera



PMI Germany Chapter celebrates diversity!



**WIR
SIND
DABEI!**

At PMI Germany Chapter, understanding, living, and experiencing diversity is a reality.

Within the Diversity Circle of the PMI Germany Chapter, we aim to acknowledge and promote diversity, support it, and empower members to take diversity into account, live it and understand and make of it an added value.

What diversity is and what it means for our Chapter

Diversity means to recognize and acknowledge the differences among people. Translated to our PMI Germany Chapter: not one member should be excluded because of age, gender, origin or religion.

Moreover: also differences regarding earnings, education, family status or parenthood should be acknowledged and considered.

We all differ because of our interests, preferences, capabilities. We differ when and where we are grown up, whether and what we believe in, who we love, how we dress, our appearance, how much money we have, what our job is, what our values and goals are. Diversity means plurality of people and life forms. Related to our PMI Germany Chapter, Diversity means acknowledgment and appreciation of all members, independently from their social or ethnical origin, their gender orientation, their religion or ideology, their age, their physical or mental skills, or other attributes.

In this respect, for our Diversity Circle, implementing diversity means developing actions and strategies step by step towards a diversity-friendly community among the chapter members.

Prejudices that lead to discrimination in our Chapter, but also in other social institutions and structures, can only be overcome if we take the initiative to change them. Therefore, we want to use our measures to create an open project management community - inside and outside of the PMI Germany Chapter.

What examples of experiencing Diversity are:

We work remotely, synchronous, and asynchronous and in different languages: German and English. We work with people from different ages, backgrounds, cultures and origins. We have remote members from different countries - including the board. Hence we say "Be Welcoming!"

We take an active part to the international events promoted to empower and embrace diversity, equity and inclusion. As an example, we took part in the organization and in the conduction of the International Women Day IWD23, organized by the PMI UK Chapter: we actively participated by offering multiple talks and speeches.

Another example is the "Female Empowerment Program", this year in the second edition, aimed to empower women in their professional career, this year executed together with the PMI UK Chapter.

As new initiative within the Diversity Circle we offer this year the "Youth Empowerment Program", aimed to empower and inspire young talents in their first steps into project management, help them along the way and support them to embrace and drive change.

We also offer regular diversity events as well as events and roundtables for women within our women network Women@PMI GC.

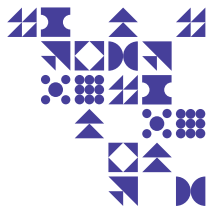
Together We Can!

That is PMI Germany Chapter and the Diversity Circle within and with it. We are looking for further support to promote diversity and exploit together its added value.

- Are you interested in taking part in the upcoming events and activities? We are happy to welcome you! Just have a look at our Event-Calendar and sign up: <https://pmi-gc.de/en/event/>
- Are you interested in joining as volunteer? Do you want to help valorize and acknowledge diversity? We are happy to welcome you! Contact our Diversity Lead Rosa (rosa.gilsanz@pmi-gc.de)

Authors:

Rosa Gilsanz, Jörg Glunde, Yasmina Khelifi and Elena Pancera



Es gibt viele gute Gründe für ein ehrenamtliches Engagement im PMI Germany Chapter

VOLUNTEER



1. Du möchtest dich beruflich weiterentwickeln

Ehrenamtliches Engagement kann dir bei deiner beruflichen Karriere von Nutzen sein. Es gibt dir die Möglichkeit, verschiedene berufliche Tätigkeitsfelder auszuprobieren, Erfahrungen zu sammeln, deine Kompetenzen zu erweitern und Dinge zu erlernen, die dir im Job zugutekommen oder bei einer Bewerbung von Vorteil sind.

2. Du möchtest dich ausprobieren und Neues kennenlernen

Eine ehrenamtliche Tätigkeit bietet dir die Möglichkeit, dich einfach mal auszuprobieren. Du würdest gerne etwas tun, bist dir aber nicht sicher, ob du es auch kannst. Im Ehrenamt kannst Du darin praktische Erfahrungen sammeln und dich selbst in neuen Situationen erleben. Dadurch erweiterst du deinen Horizont und erwirbst neue Fähigkeiten und Kenntnisse.

3. Du möchtest dein Selbstbewusstsein stärken

Auf den ersten Blick mag das vielleicht etwas abwegig klingen aber dadurch, dass du ehrenamtlich Tätigkeiten ausübst, lernst du was du gut kannst, gewinnst damit mehr Vertrauen in dich und stärkst somit dein Selbstbewusstsein.

4. Du möchtest daran teilhaben, die beste und coolste Arbeitsform zur Gestaltung unserer Zukunft voranzubringen

Du bist überzeugt davon, dass die Arbeitsform „Projekt“ etwas Großartiges ist und die Zukunft unserer Arbeitswelt bestimmen wird. Du arbeitest in Projekten und möchtest gerne deine Erkenntnisse und Erfahrungen mit anderen teilen sowie an der Weiterentwicklung der Arbeitsform beteiligt sein.

5. Du möchtest etwas Sinnstiftendes tun

Mit deinem ehrenamtlichen Engagement möchtest Du gezielt Prioritäten in deinem Leben setzen und tun, was dir wirklich wichtig ist.

6. Du möchtest helfen, weil helfen glücklich macht

Dass Helfen glücklich und zufrieden macht, hat die Glücksforschung längst wissenschaftlich nachgewiesen. Das liegt daran, dass wir, wenn wir helfen, meistens eine direkte Rückmeldung auf unser Handeln bekommen. Wenn man jemandem hilft und dieser sich dafür bedankt, dann ist das die höchste Bewertung einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

7. Du möchtest Kontakte knüpfen

Beim Ehrenamt kommst du mit anderen Menschen zusammen, knüpfst neue Kontakte und kannst dich mit anderen austauschen. Wer gerne neue Leute unterschiedlichster Herkunft und ganz unabhängig vom Alter kennenlernt, kann dies sehr gut im Rahmen eines ehrenamtlichen Engagements tun. Sich gemeinsam für eine gute Sache einsetzen, an einem Strang ziehen, auch mal diskutieren, zusammenarbeiten und Erfolge feiern: Im Ehrenamt findest du Gleichgesinnte – und oft auch Freunde fürs Leben!

8. Du möchtest deinen Lebenslauf aufbessern

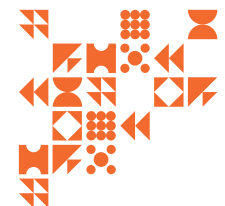
Ehrenamtliches Engagement macht sich gut im Lebenslauf. Dieser Grund ist vielleicht nicht der wichtigste bei der Entscheidung für ein Ehrenamt, aber ein netter Zusatz. Viele Arbeitgeber bewerten ehrenamtliches Engagement positiv. Ein potenzieller Arbeitgeber erkennt daran, dass du engagiert bist und dich in deiner Freizeit sinnvoll in die Gesellschaft einbringst. Arbeitgeber wissen, dass

Menschen, die ehrenamtlich tätig sind, wiss- und lernbegierig sowie offen für Veränderungen sind. Diese Eigenschaften werden in beruflichen Umfeldern, in denen es laufend Veränderungen gibt, mehr und mehr geschätzt.

Das PMI Germany Chapter bietet viele Möglichkeiten dich im Ehrenamt zu betätigen. Du kannst inhaltlich tätig sein, z.B. im Bereich der IT mithelfen, unsere Website zu pflegen und weiterzuentwickeln, oder im Rahmen unserer Social Responsibility Project Initiative, gemeinnützige Organisationen ehrenamtlich bei der Gestaltung ihrer Projekte unterstützen oder in Lokalen Gruppen Veranstaltungen organisieren und durchführen oder mit anderen zusammen ein Thema wie z.B. die Partnerschaften mit anderen Organisationen voranbringen oder einfach Texte wie diesen hier schreiben. Unser Angebot ist reichhaltig und vielfältig. Ganz sicher ist auch etwas Gutes für Dich dabei.

Schau Dich um in unseren Volunteer Opportunities [PMI Germany Chapter e.V. - Finden Sie Volunteer Opportunities \(pmi-gc.de\)](https://www.pmi-gc.de) oder melde dich mit deinen Wünschen und Vorstellungen unter volunteering@pmi-gc.de.

Autor:
Wolfgang Friesike, VP Kommunikation



There are many good reasons for volunteering with the PMI Germany Chapter

VOLUNTEER



1. You want to develop in your profession

Volunteering can help you in your professional career. It gives you the opportunity to try out different professional fields, gain experience, expand your skills and learn things that will benefit you on the job or be an advantage when applying for one.

2. You want to try out and get to know new things

Volunteering gives you the opportunity to just try things out. You would like to do something, but you are not sure if you can do it: Volunteering gives you the opportunity to gain practical experience and to see yourself in new situations. By doing so, you expand your horizons and acquire new skills and knowledge.

3. You want to strengthen your self-confidence

At first glance, this may sound a bit far-fetched, but by volunteering, you learn what you are good at, gain more confidence in yourself and strengthen your self-esteem.

4. You want to be part of advancing the best and coolest way of working to shape our future

You are convinced that the work form „project“ is something great and will determine the future of our working world. You work in projects and would like to share your insights and experiences with others and be involved in the further development of the way we work.

5. You would like to do something meaningful

With your volunteer work you want to set priorities in your life and do what is really important to you.

6. You want to help because helping makes you happy

Happiness research has long since scientifically proven that helping makes people happy and satisfied. This is because when we help, we usually receive direct feedback on our actions. When you help someone and they thank you for it, that is the highest evaluation of a voluntary activity.

7. You want to make contacts

Volunteering is where you get to meet other people, make new contacts, and interact with others. If you like to meet new people from different backgrounds and regardless of age, volunteering is a great way to do this. Working together for a good cause, pulling things together, sometimes discussing, working together and celebrating successes: in volunteering you will find like-minded people - and often friends for life!

8. You want to improve your resume

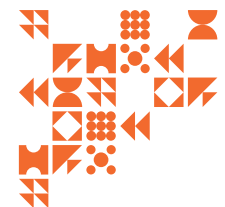
Volunteering looks good on your resume. This reason may not be the most important when deciding to volunteer, but it's a nice add-on. Many employers view volunteerism in a positive light. A potential employer can tell by looking at your CV that you are engaged and contributing to society in a meaningful way in your spare time. Employers know that people who volunteer are eager to learn and change. These qualities are more and more valued in professional environments where change is constant.

The PMI Germany Chapter offers many opportunities to volunteer. You can work on content, e.g. help in the IT area, maintain and develop our website, or

as part of our Social Responsibility Project Initiative, volunteer to help non-profit organizations with their projects, or organize and run events in local groups, or work with others to promote a topic such as partnerships with other organizations - or simply write texts like this one. Our offer is rich and varied. For sure there is something good for you in it.

Have a look at our Volunteer Opportunities [PMI Germany Chapter e.V. - Find Volunteer Opportunities \(pmi-gc.de\)](https://www.pmi-gc.de) or contact us with your wishes and ideas at volunteering@pmi-gc.de. volunteering@pmi-gc.de.

Author:
Wolfgang Friesike, VP Communications



Wir suchen DICH!

- Volunteer für Mitgliederumfragen

Hast du Interesse an der Planung, Entwicklung oder Durchführung von Umfragen im Zusammenhang mit den Mitgliedern und den Aktivitäten des PMI Germany Chapters?

Hier geht's direkt zur Opportunity:

DE: <https://pmi-gc.de/mitmachen/finden-sie-volunteer-opportunities/781-opportunity-umfrage-forscher>

EN: <https://pmi-gc.de/en/join/find-volunteer-opportunities/782-survey-researcher>

Kontakt für Rückfragen: iselle.iglesias@pmi-gc.de

Autorin: **Iselle Iglesias**, Survey Lead

Bist du

- engagiert und hast eine „hands-on“ Mentalität,
- energetisch und arbeitest gerne mit Zahlen,
- innovativ und hast eine kreative Denkweise,
- Humorvoll und
- ein Teamplayer?

Dann suchen wir dich!! Bewerbe dich als

Umfrage-„Forscher“ oder „Forscherin“ (Volunteer)

Aufgaben & Liefergegenstände:

- Mitwirkung an der Planung, Durchführung und Auswertung der jährlichen Mitgliederumfrage sowie anderer Umfragen des PMI Germany Chapters
- Kommunikation mit internen Kunden, um den Bedarf an Umfragen und spezifische Anforderungen zu ermitteln
- Erstellen von Dokumentationen über den Prozess der Fragebogenentwicklung
- Durchführen von Umfragen und Sammeln von Daten
- Analysieren der Daten mit statistischer Software
- Vorbereitung von Zusammenfassungen und Analysen der Umfragedaten



Quelle/Source: Pixabay



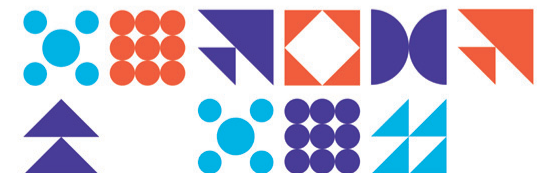
EMPOWERING
PEOPLE TO MAKE
IDEAS A REALITY



PMI Germany Chapter

Vernetzen. Etablieren. Qualifizieren.


<https://www.pmi-gc.de>



Zahlen, Daten, Fakten

PMI Mitglieder & PMPs / PMI Members, Chapter Members and PMPs			
	Germany Chapter	National	Global
Mitglieder / Members	3.332	10.406	668.622
Chapter Mitglieder / Chapter Members	3.332	3.332	287.192
PMP	2.467	16.782	1.320.500
CAPM	97	1.546	65.688
PgMP	21	50	4.277
PMI-SP	5	25	2.999
PMI-RMP	19	88	13.964
PMI-ACP	160	806	53.730
PfMP	6	16	1.411
PMI-PBA	15	57	6.285
DASM	38	74	4.959
DASSM	36	58	4.334
DAC	6	7	167
DAVSC	3	4	91
VSM	4	4	83
OTO	3	6	240
OTI	6	9	315
OTF	21	39	1.121
ECC	3	5	423
CD-MC	3	16	581
CDBA	2	7	215
BETI	2	3	208
BEPM	1	3	160
AM-MC	8	15	368
AH-MC	35	87	2.741
Zertifizierungen	2.961	19.707	1.484.860
Länder			230

PMI Zahlen, Daten und Fakten / PMI Numbers, dates and facts



- 668.622 Mitglieder**
Members
- 1.484.860 Zertifizierungen**
Certifications
- 230 Länder**
Countries
- 303 Chapter**
- 11.000 Ehrenamtlich tätige**
Volunteers

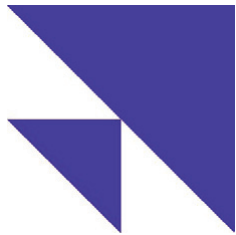
Stand: 31.03.2023

Abkürzungen/Abbreviations:

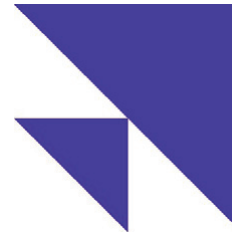
PMP: Project Management Professional®, CAPM: Certified Associate in Project Management (CAPM)®, PgMP: Program Management Professional (PgMP)®, PMI-SP: PMI Scheduling Professional (PMI-SP)®, PMI-RMP: PMI Risk Management Professional (PMI-RMP)®, PMI-ACP: PMI Agile Certified Practitioner (PMI-ACP)®, PfMP: Portfolio Management Professional (PfMP)®, PMI-PBA: PMI Professional in Business Analysis (PMI-PBA)®, DASM: Disciplined Agile Scrum Master (DASM), DASSM: Disciplined Agile Senior Scrum Master (DASSM), DAC: Disciplined Agile Coach (DAC), DAVSC: Disciplined Agile Value Stream Consultant (DAVSC), VSM: Value Stream Management Micro-Credential, OTO: Organizational Transformation Orchestration, OTI: Organizational Transformation Implementation, OTF: Organizational Transformation Foundation, CD-MC: Citizen Developer Practitioner, CDBA: PMI Citizen Developer Business Architect, BETI: Built Environment Technology and Innovation Pro, BEPM: Built Environment Performance and Materials Management Pro, AM-MC: Agile Metrics Micro-Credential, AH-MC: Agile Hybrid Project Pro

Autor/Author:
Jörg Glunde, VP Members

Stand: 31.03.2023



Deine Stimme zählt!



Your Voice counts!

Es ist Survey O'Clock, aber dieses Mal mit einem kleinen Twist! Teile deine Gedanken und hilf uns, unser PMI Germany Chapter mit dem zu gestalten, was für DICH wichtig ist!

It's Survey O'Clock but this time with a twist! Share your thoughts and help us shape our PMI Germany Chapter with what's important for YOU!

[>>> Umfragelink](#)

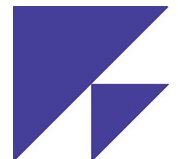
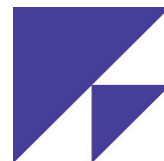
[>>> Survey Link](#)

Die Umfrage wird einmalig bis zum Mittwoch, 31.05.2023, 23:59 Uhr verlängert.

The survey will be extended once until Wednesday, 05/31/2023, 23:59.

Vielleicht gewinnst du nach durchgeführter Umfrage ein schönes Buch im Rahmen unserer Tombola. Dann hätte sich das Mitmachen gleich doppelt gelohnt.

Maybe you will win a nice book in our raffle after completing the survey. Then taking part would have been worthwhile twice.



CEO Pierre Le Manh stellt PMI neu auf!

Interview mit Lysan Drabon, Managing Director PMI Europe



Lysan Drabon,
Managing Director
PMI Europe

zusammengebracht, um dieses Konzept ganzheitlich weiterzuentwickeln. Dadurch wurde auch die Zielsetzung von PMI im Bereich „Social Impact“ deutlich verstärkt. Ebenso wurden Produktentwicklung, Customer Experience und Technologie klarer miteinander verknüpft.

die diese Operating Groups in ihrer Arbeit unterstützen.

In der Operating Group ist Brantlee Underhill jetzt verantwortlich für Communities. Das umfasst ein breites Feld von Stakeholdern, beginnend bei den Volunteers, über die Mitglieder bis hin zu PMIEF. Was genau sind ihre Aufgaben?

se der digitalen Zeit anzupassen und wirksamere Verknüpfungen zwischen den Elementen und Mitgliedern der Community herzustellen, darum kümmert sich nun Brantlee Underhill. Übrigens eine „Veteranin“ in der Zusammenarbeit mit unseren 300+ Chapters weltweit, da sie den Bereich jahrelang geleitet hat.

Zur Person: Lysan Drabon ist seit 2009 bei PMI. Sie war zunächst als Chapter Partner verantwortlich für die Zusammenarbeit zwischen PMI und den PMI Chapters in der Region 8 (Nord- und Westeuropäische Länder). Es folgten Stationen als Team Lead und dann Managerin für das Chapter Development in Europa, danach war sie Head of Business Operations. Seit Februar ist sie Managing Director Europe.

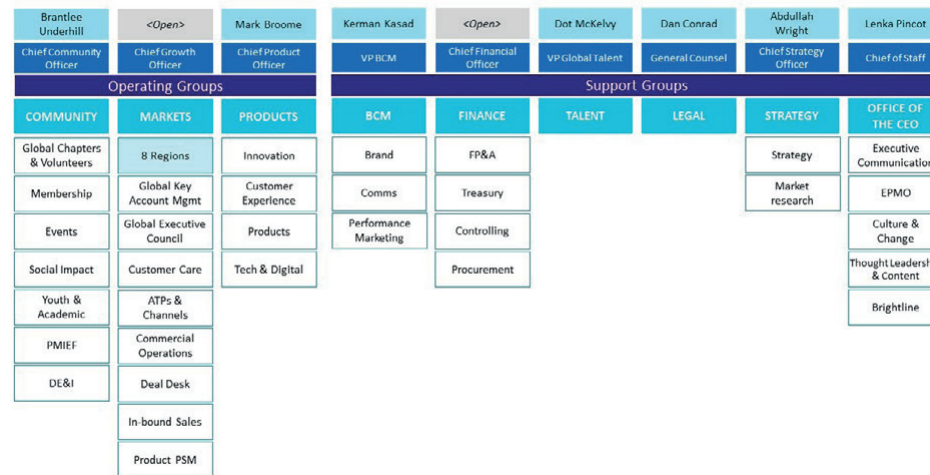
Lysan kommt aus Wismar und lebt seit vielen Jahren mit ihrer Familie in Belgien. Aus ihrer Rolle bei PMI heraus hat sie sehr eng den Merger der deutschen Chapter zum PMI Germany Chapter begleitet und ist fast so etwas wie ein Gründungsmitglied. Es ist sicher nicht verkehrt, wenn man sie als eine enge Vertraute und Freundin des PMI Germany Chapters bezeichnet.

Lysan, im Februar hat PMI eine größere Organisationsänderung vorgenommen. Was sind die Beweggründe und was soll damit erreicht werden?

Das ist richtig. Nach etwa fünf Monaten in seiner Rolle als CEO von PMI hat Pierre Le Manh Anpassungen vorgenommen, die zum einen Überschneidungen in Verantwortungsbereichen eliminieren und zum anderen auch Silos durchschlagen sollen, die es in der Organisation gab. Wir brauchten eine Struktur, die uns hilft, unsere Ziele effizienter zu erreichen. So hat PMI z.B. „Community“ wieder in den Mittelpunkt gestellt und Arbeitseinheiten

Eine Reihe von Organisationselementen haben sich grundlegend geändert. Lass uns auf ein paar Details blicken. Die Gesamtorganisation gliedert sich in zwei Gruppen: Operating Groups und Supporting Groups. Worin unterscheiden sich diese beiden Gruppen?

Grundlegend kann der Unterschied dieser beiden Organisationselemente darin gesehen werden, dass die Operating Groups direkt mit und für unsere Stakeholder (z.B. Mitglieder, Volunteers, Zertifizierte) arbeiten und durch die Regionen agieren; wobei die Supporting Groups die Zentraleinheiten darstellen,



Was dürfen speziell die Chapter, die Chaptermitglieder, die Volunteers und die reinen PMI Mitglieder von ihr erwarten?

Vollstes Verständnis für die Belange, Bedürfnisse und Herausforderungen die Mitglieder, Volunteers und Chaptervertreter:innen haben. Durch ihre 20+ Jahre bei PMI und ihren engen Kontakt zu den Regionen und ihren Stakeholdern, hat Brantlee hierfür weitreichendes Wissen und zudem die interne Durchsetzungskraft erlangt, um die Interessen der Chapter und Mitglieder:innen in PMI zu formulieren und voranzubringen.

Zumindest in Europa ist den verschiedenen Stakeholdergruppen der Unterschied zwischen PMI und den lokalen PMI Chapters kaum vermittelbar. Außenstehende sehen alles als PMI. Ist geplant, diese beiden Elemente besser zu verzahnen, z.B. indem jedes Mitglied von PMI automatisch Mitglied des lokalen Chapters wird, in dessen Einzugsgebiets es wohnt?

Für manche ist PMI die PMP-Zertifizierung oder ein Training in einer bestimmten Kompetenz. Für viele andere ist PMI weit mehr. Sie sehen und erleben PMI als eine weltweite „Community“ aus Gleichgesinnten, Interessensverwandten und Wegbegleiter:innen; Menschen, mit denen man professionell wächst, die einen herausfordern und fördern, die über die Zeit gegebenenfalls zu Freunden werden und mit denen man Projektmanagement über den Selbstzweck hinaus ausübt, um etwas in der Welt zu verändern. Dieses Konzept der globalen „Community“ weiterzuentwickeln, an die Bedürfnis-

Dass Außenstehende den Unterschied zwischen PMI und den PMI Chapters kaum erkennen oder verstehen, ist für mich Zeugnis der guten Zusammenarbeit zwischen den Chapters und PMI. Denn letztendlich arbeiten schon heute beide Einheiten eng verzahnt an dem „Erlebnis PMI“. Trotzdem spürt der Außenstehende in der Interaktion noch den Unterschied, den wir tatsächlich versuchen wollen, zu minimieren. Die Chapter sind für PMI Teil des Konzepts Community, ebenso wie die PMI Educational Foundation oder unsere digitale Mitgliedercommunity [Projectmanagement.com](https://www.projectmanagement.com) -

CEO Pierre Le Manh stellt PMI neu auf! (Forts.)

Interview mit Lysan Drabon, Managing Director PMI Europe

und so planen wir es auch in Zukunft verstärkt zu positionieren. Das momentane Chapter-Modell der rechtlich eigenständigen Entitäten macht es schwierig, die beiden Mitgliedschaften zu vereinen. PMI untersucht jedoch aktuell, ob es andere Wege gibt, um jedem PMI Mitglied auch das „Erlebnis Chapter“ direkt zu ermöglichen. Wir wissen, dass auf Chapter Ebene für viele PMI „gelebte Realität“ darstellt“.

Die zweite Säule der Operating Group sind die Markets. Dort bist auch Du angesiedelt. Was sind eure Aufgaben?

Genau. Die Regionen von PMI (derzeit 8) gehören zu den „Markets“. In den letzten 5 Jahren hat PMI intensiv an der Verstärkung der Regionen gearbeitet, Ressourcen aufgebaut und Kompetenzen entwickelt, um die Relevanz von PMI in den Regionen deutlich zu intensivieren. Dies bedeutet grundsätzlich, dass regionale PMI Mitarbeiter:innen in enger Zusammenarbeit mit regionalen Stakeholdern, wie z.B. den Chapters, PMI mitgestalten, indem auf regionale und nationale Bedürfnisse und Themen eingegangen wird. One size never fitted all, jetzt ist es Zeit für regionale Relevanz und Mitgestaltung.

Du selbst bist Managing Director Europe. Herzlichen Glückwunsch dafür. Was ist deine Rolle?

Ich danke dir. Wir beide kennen uns ja auch schon einige Jahre und ich bin dankbar dafür, wie auch ich an eurer Seite professionell wachsen durfte. Meine Rolle ist es, PMI regional vor allem relevanter, aber auch bekannter zu machen – für alle Stakeholder und mit allen Stakeholdern. Damit PMI bekannter und wirkungsvoller für jeden Einzelnen, die Wirtschaft, Europa und die Gesellschaft werden kann, gilt es, Verknüpfungen zu schaffen, Partner zu finden und Ideen zu entwickeln. Wir sind schon weit gekommen, aber es gibt noch viel zu tun. Hier denke ich z.B. an lokale Sprache, regionale Themen und

Anpassungen der Prozesse, wie europäische Mitglieder mit PMI auf der Website interagieren, usw.

Werden wir dich als Chapter zukünftig überhaupt noch wahrnehmen oder bewegst Du dich vornehmlich im Bereich der „Neukunden“ für PMI?

Schließen sich denn Neukunden und Chapter aus? Natürlich werdet ihr mich noch wahrnehmen. Vielleicht anders als in der Vergangenheit, als es als Manager Chapter Development meine Aufgabe war, und die meines Teams, euch tagtäglich zu unterstützen. Als Managing Director Europe ist die Arbeit und der Austausch mit den 40+ Chapters in Europa weiterhin genauso relevant wie auch der Austausch mit Organisationen, Trainingspartnern, Bildungseinrichtungen oder anderen strategischen Partnern. Großes Potential sehe ich darin, all diese Komponenten besser zu verknüpfen. Da werden wir weiterhin viele Berührungspunkte haben.

Die dritte Säule der Operating Group sind die Products. Wie ist hier die Strategie von PMI? Wird es signifikante Innovationen geben und wenn ja, welche? Oder ist vorgesehen, erstmal das „Regal“ aufzuräumen und zu konsolidieren?

Beides. Viele Mitglieder haben es in der Vergangenheit als schwierig empfunden zu verstehen, warum PMI sein Portfolio in einer Art erweitert hat, die nicht für jeden direkt schlüssig war. Nicht jeder konnte mit Citizen Development, Wicked Problem Solving oder unseren Angeboten für die Baubranche direkt etwas anfangen, obwohl sich diese Angebote an den Bedürfnissen des Marktes und dem PMI Talent Triangle orientiert haben. Daher wird PMI sich zunächst darauf konzentrieren, den „Core“ (Wofür stehen wir, wofür sind wir bekannt.) zu stabilisieren und den Zugang zu jenem zu verbessern. Zudem konzentrieren wir uns momentan darauf, unsere Angebote auf Relevanz und Nutzbarkeit zu überprüfen. Zusätzlich möchten wir sicherstellen,

dass jeder versteht, wie diese zusammenhängen und als Ganzes ggf. ein relevantes Bildungsangebot darstellen, damit life long learning für Projektmanager:innen bei PMI Sinn macht. Innovation wird es zudem bei PMI immer geben, da sich die Anforderungen an Projektmanager:innen ja auch laufend weiter verändern werden.

Die Supporting Group ist in sechs Bereiche untergliedert, wobei die meisten für uns in der Region kaum sichtbar werden dürften. Interessant ist Lenka Pincot. Sie war bis zur Übernahme ihrer neuen Aufgabe als Chief of Staff Volunteer Präsidentin des tschechischen Chapters. Ist sie nun auch für die IT-Systeme von PMI verantwortlich?

Nein. IT liegt im Aufgabenbereich von Mark Broome. Er ist Chief Product Officer und hat auch die Verantwortung für die IT von PMI. Lenka Pincot ist für PMIs PMO, Thought Leadership, Culture and Change Management sowie Brightline als strategische Initiative zuständig.

Die Chapter sind nicht immer mit den IT-Systemen von PMI glücklich, z.B. mit dem Volunteer Management Systeme (VRMS). Dürfen wir generell bei den IT-Systemen Änderungen und Verbesserungen erwarten?

Dessen sind wir uns sehr bewusst und stehen daher in konstantem Austausch mit euch als Chapter Leader. Jason Dolfi (Global Director Chapters & Volunteers) arbeitet hier sehr eng mit den Regionen (für Europe ist es das Team um Lucila Dotto, Managing Chapter Engagement Europe) zusammen, um im sogenannten Chapter Empowerment Program genau solche „Baustellen“ zu bearbeiten. Einige Innovationen haben sich hieraus für die Chapter schon ergeben, wenn es z.B. um das neue Mitgliederdaten- und Trend Analyse Portal „Thoughtspot“ geht. Auch die neue Volunteer Engagement Plattform ist in Arbeit. Wir bekommen unglaublich viel und konstruktives Feedback von euch, welches uns

hilft, uns weiterzuentwickeln, um euch besser zu helfen. Gern weiter so.

Aim Higher; Make it Easy; Be Welcoming; Embrace Curiosity; Together We Can. Diese fünf Werte hat PMI im letzten Jahr hervorgehoben. Was bedeuten diese für uns als weltweiter Verband? Sind das plakative Statements zum an die Wand hängen oder werden diese auch mit konkreten Verhaltensmustern untermauert?

Wenn jemand sich PMIs 5 Werte an die Wand hängen möchte, wäre das ja schon ein großartiger erster Schritt in die richtige Richtung – und ein Weg, die PMI Values regelmäßig in Erinnerung zu rufen. Diese 5 Werte sind das Ergebnis monatelanger Arbeit mit global mehr als 1.000 Stakeholdern, die sich mit der Frage beschäftigt haben: Wie möchten wir als PMI sein, wofür möchten wir stehen? 2023 ist nun das Jahr der Aktivierung und viele Aktivitäten sind schon im Gange, um das PMI Ecosystem (inkl. Chapters) mit den Values vertraut zu machen und Möglichkeiten an die Hand zu geben, diese Realität werden zu lassen. Verhaltensvorschläge sind den Werten zugefügt worden, auch wenn sie individuell und kulturell sicher Spielraum lassen, wie diese ausgelegt werden. Grundlegend möchten wir eine Organisation sein, die offen für jede:n ist, danach strebt, Verbesserung und Fortschritt zu schaffen sowie an die Magie des Vertrauens und der Kollaboration glaubt.

Vielen Dank für das Interview und alles Gute bei deinen neuen Herausforderungen.

Sehr gerne, danke für das Interesse!

Anmerkung: Das vorliegende Chapter Magazin enthält an anderer Stelle einen Beitrag zu den kulturellen Werten von PMI.

Das Interview wurde geführt von **Wolfgang Friesike**, VP Kommunikation

Die kulturellen Werte von PMI

Geleitet durch das mit Volunteers besetzte Board of Directors, hat PMI im letzten Jahr die Reise unternommen und über die Einbindung diverser Stakeholder-Gruppen, die „kulturellen Werte“ der Organisation neu definiert.

Was sind Werte einer Organisation?

Werte einer Organisation sind die Überzeugungen, Grundsätze und Verhaltensweisen, die eine Organisation lebt und ihren Mitgliedern vermittelt. Sie dienen als Grundlage und Leitfaden für Entscheidungen und Handlungen der Organisationsteilnehmer und prägen das Verhalten und die Haltung der Organisation gegenüber Kunden, Mitarbeitern, Geschäftspartnern und anderen Stakeholdern. Beispiele für Werte einer Organisation sind Integrität, Vertrauen, Respekt, Kundenorientierung, Innovation und soziale Verantwortung.

Welche Bedeutung haben Werte für die Kultur einer Organisation?

Die Werte einer Organisation sind eine wesentliche Grundlage ihrer Kultur. Wenn eine Organisation ihre Werte klar definiert und konsequent lebt, kann dies zu einer starken und positiven Organisationskultur beitragen. Auf der anderen Seite kann eine Inkonsistenz zwischen den deklarierten Werten und dem tatsächlichen Verhalten einer Organisation zu Unzufriedenheit und Entfremdung führen.

Daher ist es wichtig, dass Organisationen ihre Werte klar kommunizieren und sicherstellen, dass sie von allen Organisationsmitgliedern gelebt werden. Werte sollten nicht nur auf Plakaten und Broschüren zu sehen sein, sondern auch in der täglichen Arbeit und in der Art und Weise, wie Entscheidungen getroffen werden, zum Ausdruck kommen.



Welche Rolle spielt die Organisationskultur für eine Organisation?

Die Organisationskultur spielt eine entscheidende Rolle für den Erfolg einer Organisation. Sie ist das Fundament, auf dem eine Organisation aufgebaut ist, und prägt das Verhalten und die Einstellungen der Organisationsmitglieder sowie das Handeln der Organisation gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und der Gesellschaft.

Eine positive Organisationskultur trägt dazu bei, dass sich die Organisationsmitglieder mit der Organisation identifizieren und engagiert sind. Eine starke Identifikation mit der Organisationskultur wiederum kann dazu führen, dass die Organisationsmitglieder stolz auf ihre Arbeit sind, sich motiviert fühlen und bereit sind, sich über das normale Maß hinaus für die Organisation zu engagieren.

Eine positive Organisationskultur kann auch helfen, Talente anzuziehen und zu halten. Organisationen, die eine offene und positive Kultur pflegen, die auf Wertschätzung, Respekt und Zusammenarbeit basiert, können attraktiver für potenzielle Organisationsmitglieder sein. Wenn Organisationsmitglieder das Gefühl haben, dass sie in einer Organisation arbeiten, die ihre Werte und Interessen teilt, sind sie eher bereit, in der Organisation zu bleiben und sich langfristig zu einzusetzen.

Die Organisationskultur kann auch Einfluss auf die Innovationsfähigkeit einer Organisation haben. Eine Kultur, die die Kreativität und Innovation fördert, kann dazu beitragen, dass Organisationsmitglieder neue Ideen entwickeln und umsetzen. Organisationen, die eine Kultur haben, die Risikobereitschaft, Kollaboration und Experimentierfreude fördert, sind eher in der Lage, sich den Herausforderungen eines sich ständig ändernden Umfeldes zu stellen und sich schnell an neue Gegebenheiten anzupassen.

Eine negative Unternehmenskultur kann sich auf die Arbeitsleistung der Organisationsmitglieder und das Image der Organisation auswirken sowie hohe Fluktuation, einen Verlust von Organisationsmitgliedern, Kunden und Geschäftspartnern zur Folge haben. Organisationen, die eine Kultur haben, die von Misstrauen, fehlender Zusammenarbeit und einem Mangel an Wertschätzung geprägt ist, können Schwierigkeiten haben, Talente anzuziehen und zu halten und sich langfristig am Markt zu halten.

Insgesamt ist die wertebasierte Organisationskultur ein wichtiger Erfolgsfaktor für eine Organisation. Organisationen sollten daher sicherstellen, dass ihre Kultur auf klaren Werten und einer Vision basiert, die von allen Mitarbeitern gelebt und geschätzt wird.

Wie können Organisationen ihre Werte leben?

Um ihre Werte zu leben, müssen Organisationen zunächst sicherstellen, dass sie klar definiert und kommuniziert werden. Dies kann durch die Erstellung von Broschüren, Handbüchern, Schulungen, etc. erfolgen. Organisationen sollten auch sicherstellen, dass ihre Führungskräfte die Werte leben und sie in ihren Entscheidungen und Handlungen demonstrieren. Nichts ist schlimmer als reale Handlungen, die den Versprechen auf den Plakaten und Imagebroschüren widersprechen.

Weshalb sind Werte und eine positive Organisationskultur für PMI besonders wichtig?

Das bisher Geschriebene gilt generell für Organisationen. Bei PMI hat das Etablieren einer positiven Organisationskultur eine ganz besonders große Bedeutung, denn viele Aufgaben werden von freiwillig, ehrenamtlich tätigen Volunteers durchgeführt und diese machen das nur, wenn sie sich mit der Organisation, in der sie in ihrer Freizeit aktiv sind, auch identifizieren können. Hierfür ist die Organisationskultur ein ganz entscheidender Faktor.

Diese Gedanken waren der Input für die diversen Stakeholder-Gruppen, die die Werte für PMI erarbeitet haben.

Welche Werte hat PMI sich gegeben?

- (1) Einfach im Umgang sein
- (2) Nach höheren Zielen streben
- (3) Einladend sein
- (4) Wissbegierig sein
- (5) Gemeinsam schaffen wir das

Die kulturellen Werte von PMI (Forts.)

Was steckt hinter den einzelnen Werten?

(1) Einfach im Umgang sein

- Der Umgang mit uns ist einfach.
- Wenn wir auf Schwierigkeiten stoßen, suchen wir nach einem besseren Weg.
- Wir setzen die wirksamsten Maßnahmen an erste Stelle und verwirklichen sie ohne Umwege.

Verhaltensweisen:

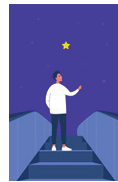


- Meine Wortwahl ist offen und freundlich, damit ich schnell zum richtigen Ergebnis komme.
- Ich Sorge für klare, einfache und transparente Kommunikation und Beziehungen, die den Bedürfnissen der beteiligten Personen entsprechen.
- Nach Möglichkeit baue ich Komplexität ab und beseitige Hindernisse.
- Ich binde die richtigen Leute auf die richtige Art und Weise ein.
- Ich handle nach Möglichkeit schnell, suche bei Bedarf Rat und Informationen und verfüge über die Erfahrung bzw. Daten, die meine Entscheidungen untermauern.
- Manchmal sage ich „nein“, damit ich „ja“ zu den Angelegenheiten sagen kann, die am wichtigsten sind.

(2) Nach höheren Zielen streben

- Wir setzen Maßstäbe höchster Qualität, um den größten Nutzen für die PMI-Community zu erzielen.
- Wir sind richtungsweisend, denn wir denken langfristig und handeln kurzfristig.
- Wir haben keine Angst, Verantwortung für unser Tun zu übernehmen, und wissen, dass jeder Schritt zählt.

Verhaltensweisen:



- Bei der Arbeit Sorge ich stets für hervorragende Ergebnisse und suche ständig nach Wegen der Verbesserung.
- Ich halte mich über Branchentrends auf dem Laufenden und nutze diese Erkenntnisse dazu, die Qualität meiner Arbeit noch weiter zu optimieren.

- Ich handle schnell, nachhaltig und gehe kalkulierbare Risiken ein, ohne die langfristigen Auswirkungen außer Acht zu lassen.
- Ich bin selbstkritisch und hole regelmäßig Feedback ein, das ich als Hilfsmittel zur persönlichen Weiterentwicklung begrüße.
- Ich bin handlungsorientiert und übernehme Verantwortung für das Ergebnis.
- Ich handle ethisch einwandfrei und mit Integrität, halte Verpflichtungen ein und vertraue darauf, dass meine Mitmenschen dasselbe tun.

(3) Einladend sein

- Wir schaffen für jeden ein echtes Gefühl der Zugehörigkeit, weil unsere Unterschiede uns stärker machen.
- Wir handeln menschlich, zeigen Fürsorge, Mitgefühl und Respekt für die Bedürfnisse unserer Mitmenschen.
- Wir legen gute Absichten zugrunde und versuchen zu verstehen, statt zu urteilen.

Verhaltensweisen:



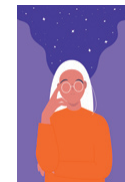
- Wenn ich Respektlosigkeit, Voreingenommenheit oder Diskriminierung begegne, sage ich etwas.
- Ich schaffe ein sicheres, solidarisches und respektvolles Umfeld, wo wir alle unsere Bedürfnisse äußern können und jede Stimme gehört wird.

- Ich bin mir meiner eigenen Blickweise und meines Hintergrundes bewusst.
- Ich nehme mir Zeit, die Herkunft und die besonderen Bedürfnisse, Erfahrungen und Perspektiven meiner Mitmenschen zu verstehen.
- Meinen Mitmenschen gegenüber zeige ich Mitgefühl, sehe ihre besten Seiten und finde Chancen für unseren partnerschaftlichen Erfolg.
- Ich achte auf mein eigenes körperliches und seelisches Wohlergehen und gebe meinen Mitmenschen ebenfalls die Möglichkeit dazu.

(4) Wissbegierig sein

- Wir suchen stets nach Wegen, wie wir der PMI-Community besser dienen können.
- Wir nehmen Herausforderungen als Chance zur Innovation an.
- Wir erkennen Fehler frühzeitig, um schneller ans Ziel zu kommen.

Verhaltensweisen:



- Ich denke kritisch und schlage Lösungen vor, die den Bedürfnissen der PMI-Community besser gerecht werden.
- Ich schaue über PMI hinaus und suche nach neuen Wegen zur Wertschöpfung und Verbesserung.
- Ich ergreife die Initiative und übernehme Verantwortung für die Lösung der Probleme, mit denen ich konfrontiert werde.

- Ich bleibe offen und neugierig und nehme Chancen für Veränderung an.
- Ich schaffe ein Umfeld, in dem man auf dem Weg zu Verbesserungen ungefährdet experimentieren und über Fehler reden kann.
- Ich lerne ständig von meinen Mitmenschen und erkenne, dass es immer mehr als einen möglichen „richtigen“ Weg nach vorn gibt.

(5) Gemeinsam schaffen wir das

- Wir knüpfen tiefe, vertrauensvolle Beziehungen, die uns dabei helfen, gemeinsam auf unsere Mission hinzuarbeiten.
- Unser gemeinsamer Zweck eint uns als Community und treibt uns an, etwas zu bewirken.
- Wir handeln nach unseren weltweiten Zielen und liefern Ergebnisse in unserem Umfeld vor Ort.

Verhaltensweisen:



- Ich knüpfe persönliche Beziehungen von Dauer, nicht nur Kontakte.
- Ich höre aktiv zu und finde Wege zur gemeinschaftlichen Erarbeitung von Lösungen.
- Erfolge und Erkenntnisse sind Grund zur Freude, denn so können wir alle wachsen und schneller vorankommen.
- Ich unterstütze mein Umfeld, denn ich weiß, dass ich nur dann erfolgreich sein kann, wenn wir alle Erfolg haben.
- Ich gewähre Freiheiten innerhalb eines klaren Regelwerks und Sorge für sinnstiftende Selbstwertsteigerung.
- Ich achte auf die Wirkung, die mein Tun auf alle Mitglieder der PMI-Community hat, und strebe mit meiner Tätigkeit nach dem besten Gesamtergebnis in den Diensten unserer Mission.

Autor:

Wolfgang Friesike, VP Kommunikation

Besser Deinen Karriereweg vorbereiten – mit dem neuen CAPM® Examen!

Ab dem 25. Juli 2023 wird die neue Zertifizierungsprüfung zum Certified Associate in Project Management (CAPM) am Start sein. Die neue Version des CAPM soll Dich besser in deiner Laufbahn unterstützen. Die Prüfung geht über den PMBOK® Guide hinaus und integriert Inhalte aus dem gesamten Bereich des Projektmanagements, einschließlich Business-Analyse und agiler Prinzipien. Die CAPM-Zertifizierung ist ein erstes Aushängeschild, das dich auf dem Arbeitsmarkt auszeichnet und deine Authentizität und Effektivität bei der Arbeit in – oder mit – Projektteams erhöht.

Die CAPM-Zertifizierungsprüfung wurde weiterentwickelt, um den geänderten Erwartungen des Marktes besser gerecht zu werden und wird ab dem 25. Juli 2023 live sein.

Die neue Zertifizierungsprüfung wird vier Bereiche umfassen, die auf der neuen [CAPM Exam Content Outline](#) basieren:

- Grundlagen und Kernkonzepte des Projektmanagements
- Vorausschauende, planbasierte Methodologien
- Agile Rahmenwerke/Methoden
- Business Analyse-Frameworks

Die neue Prüfung umfasst 150 Fragen, die in 3 Stunden zu absolvieren sind, inklusive einer 10-minütigen Pause. Sie kann in einem Testzentrum oder als Online-Prüfung mit Aufsicht abgelegt werden.

Wie kannst du dich darauf vorbereiten?

Die folgenden digitalen Ressourcen sind für dich wie für alle PMI Mitglieder kostenlos:

- [PMBOK® Guide – Siebte Ausgabe](#)
- [Business Analyse für Praktiker: Ein Praxisleitfaden](#)

Weitere neue Ressourcen zur Prüfungsvorbereitung findest du im [Study Reference Guide](#)

Alle weiteren Informationen rund um die neue CAPM-Zertifizierungsprüfung findest du hier: [CAPM Exam Updates \(pmi.org\)](#)

Better prepare your career path – with the new CAPM® exam!

Starting 25 July 2023, the new Certified Associate in Project Management (CAPM) certification exam will be available to better support your career journey. By going beyond the PMBOK® Guide, the new exam will integrate content across project management, including business analysis and agile principles. Being CAPM certified is an asset that will distinguish you in the job market and enhance your credibility and effectiveness working on — or with — project teams.

The CAPM certification exam has evolved to better meet changing market expectations and will be live as of July 25, 2023.

The new certification exam will encompass 4 domain areas based on the new [CAPM Exam Content Outline](#):

- Project Management Fundamentals and Core Concepts
- Predictive Plan-Based Methodologies
- Agile Frameworks/Methodologies
- Business Analysis Frameworks

The new exam will include 150 questions with a 10-minute break to be completed in 3 hours. It can be taken either at a test center or as an online proctored exam.

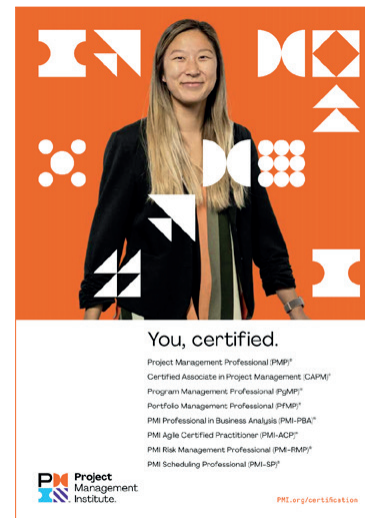
How to Prepare?

The following digital resources are free to members:

- [PMBOK® Guide – Seventh Edition](#)
- [Business Analysis for Practitioners: A Practice Guide](#)

Please use the [Study Reference Guide](#) for more new exam preparation resources.

You can find all further information about the new CAPM certification exam here: [CAPM Exam Updates \(pmi.org\)](#)



Autor/Author:
Jörg Glunde, VP Members

Die großartige Virtual Experience Series 2023 geht weiter!

15.06.2023



Mit über **60.000 Anmeldungen!** war die am 23. März 2023 durchgeführte **Virtual Experience Series 2023 PMXPO** ein Riesenerfolg!

In unterschiedlichen Session Formaten gab es viele hervorragende Beiträge. Es wurde diskutiert über die Rolle von PMOs für den Erfolg von Projekten, das Einbringen von Nachhaltigkeitsbelangen in Projekte, Aspekte der Resilienz in Projekten und Organisationen u.v.a.m.

Highlights waren u.a. die Eröffnung, in der mit **Nick Sonnenberg** über sein Buch „Come up for Air“ diskutiert wurde. Mitarbeiter:innen von Organisationen, die in Arbeit ertrinken - und wer tut das nicht - ist dieses Buch und das darin dargestellte CPR (Communication – Planning – Resources) Framework unbedingt zu empfehlen (ISBN 978-1-4002-4384-6). Ein ausgezeichnete Ratgeber, um Arbeit in Organisationen und in Projekten effizienter zu gestalten.

In der abschließenden Paneldiskussion haben sich unter der Leitung und Moderation von **Lenca Pincot** (Chief of Staff Project Management Institute), **Heidi Musser** (Board Chair Agile Alliance), **Adam Boddison** (CEO Association for Project Management), **Joel Carboni** (President

& Founder Green Project Management), **Joop Schefferlie** (President International Project Management Association), **Americo Pinto** (Chair & Founder PMO Global Alliance) und **Pierre Le Manh** (CEO Project Management Institute), darüber ausgetauscht,

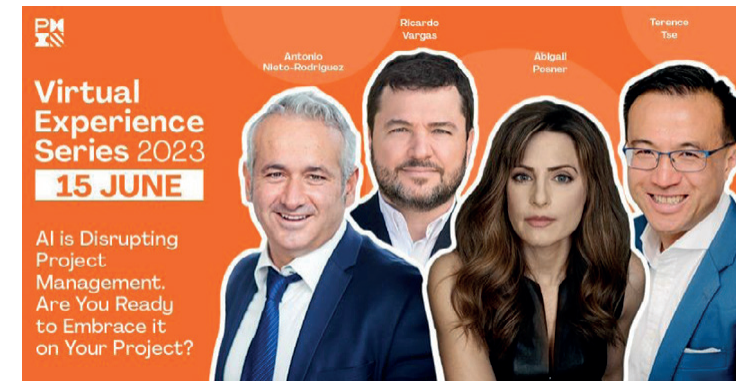
- wie die verschiedenen Organisationen zusammenarbeiten können, um gemeinsam die Zukunft des Projektmanagements zu gestalten,
- welche Trends im Projektmanagement, aus den Perspektiven der Organisationen, sichtbar sind und
- worauf es für Erfolg im Projektmanagement in Zukunft ankommen wird.

Wenig überraschend, beim letztgenannten Punkt werden die **Power-Skills** (Kommunikation, Problemlösung, kooperative Führung und Strategisches Denken) eine zentrale Rolle spielen.

Wer nicht dabei sein konnte, kann sich hier registrieren, um die Sessions **on demand** anzuschauen: [PMXPO 2023 | PMI Virtual Experience Series \(eventscloud.com\)](#)

Aufgrund des großen Erfolgs der **Virtual Experience Series 2023** im März ist die nächste Ausgabe bereits geplant. Am 15. Juni 2023 werden sich erneut Tausende am Projektmanagement Interessierte treffen, um zu hören, wohin sich Projektmanagement entwickelt, sich persönlich weiterzubilden und, soweit dies in dem Rahmen möglich ist, sich zu vernetzen und neue Kontakte zu knüpfen sowie ganz nebenbei auch PDUs zu sammeln.

Übergeordneter Schwerpunkt der Veranstaltung im Juni ist die **Navigation durch die sich laufend verändernde Realität**. Key-Note Speaker sind "Trend-Hunter" **Jeremy Gutsche** ([linkedin.com/in/jeremygutsche](#) oder Website [Top Innovation Keynote](#)



Speaker **Jeremy Gutsche** und **Jennifer Brown** ([linkedin.com/in/jenniferbrownconsulting](#) oder Website Home ([jenniferbrownconsulting.com](#))).

Beide sind Autoren mehrerer Bücher und Speaker auf vielen Events. Das Thema von Jeremy Gutsche sind Rahmenbedingungen für Innovationen und Veränderungen, das von Jennifer Brown Führung, Kultur und Zugehörigkeit in diverser werdenden Teams.

Daneben wird die Frage behandelt werden, ob und wie Künstliche Intelligenz das Projektmanagement revolutionieren wird. Wie bereiten sich führende Experten auf bahnbrechende Technologien vor, um diese als Hilfsmittel für die Auswahl, Definition und Umsetzung von Projekten erfolgreicher nutzen zu können. Mit dabei sein werden **Antonio Nieto-Rodriguez**, Autor, Professor, Thinkers50, World Champion in Projectmanagement, ([linkedin.com/in/antonionietorodriguez](#)) **Ricardo Viana Vargas**, Managing Partner Macrosolutions, PMI-Fellow, ([linkedin.com/in/ricardovargas](#)), **Abigail Posner**, Director

US Creative Works Google, ([linkedin.com/in/abigail-posner-3726b46](#)) und **Terence Tse**, Professor at Hult International Business School, Author, Speaker, Co-founder, ([linkedin.com/in/terencetse](#)), allesamt herausragende Persönlichkeiten und Vordenker in ihren jeweiligen Fachgebieten.

Wie bereits die Veranstaltung im März ist auch die Teilnahme an der **Virtual Experience Series 2023** am 15. Juni 2023 für **PMI Mitglieder kostenlos!** Nicht-Mitglieder zahlen 79 \$.

Zu weiteren Informationen und zur Registrierung geht es hier: [VES June 2023 | PMI Virtual Experience Series \(eventscloud.com\)](#)

Die Virtual Experience Series ist eine großartige Gelegenheit sich fortzubilden und auf den aktuellen Stand des Projektmanagements zu bringen. Die Teilnahme lohnt sich auf alle Fälle!

Autor:
Wolfgang Friesike, VP Kommunikation

The great Virtual Experience Series 2023 continues!

15.06.2023



With more than **60,000 registrations!** the **Virtual Experience Series 2023 PMXPO** held on March 23 was a huge success!

There were many excellent contributions in different session formats. Discussions were held on the role of PMOs for the success of projects, bringing sustainability concerns into projects, aspects of resilience in projects and organizations, and much more.

Highlights included the opening session, which featured a discussion with **Nick Sonnenberg** about his book „Come up for Air“. Employees of organizations drowning in work – and who doesn't – are strongly recommended to read this book and the CPR (Communication – Planning – Resources) framework presented in it (ISBN 978-1-4002-4384-6). An excellent guide to making work in organizations and in projects more efficient.

In the final panel discussion, led and moderated by **Lenca Pincot** (Chief of Staff Project Management Institute), **Heidi Musser** (Board Chair Agile Alliance), **Adam Boddison** (CEO Association for Project Management), **Joel Carboni** (President & Founder Green Project

Management), **Joop Schefferlie** (President International Project Management Association), **Americo Pinto** (Chair & Founder PMO Global Alliance) and **Pierre Le Manh** (CEO Project Management Institute), shared,

- how the different organizations can work together to shape the future of project management,
- what trends are visible in project management, from the organizations' perspectives, and
- what will be important for success in project management in the future.

Unsurprisingly, on the latter point, **Power Skills** (communication, problem solving, collaborative leadership and strategic thinking) will play a central role.

Those who could not attend can register here to watch the sessions **on demand**: [PMXPO 2023](#) | [PMI Virtual Experience Series \(eventscloud.com\)](#)

Due to the great success of the **Virtual Experience Series 2023** the next edition is already planned. On **June 15, 2023**, thousands of people interested in project management will once again meet to hear where project management is heading, to get personal training and, as far as possible in the setting, to network and make new contacts and, incidentally, to collect PDUs.

The overarching focus of the June event is navigating the ever-changing reality. Key-Note Speaker are “Trend-Hunter” **Jeremy Gutsche** ([linkedin.com/in/jeremygutsche](#) or Website [Top Innovation Keynote Speaker Jeremy Gutsche](#)) and **Jennifer Brown** ([linkedin.com/in/jenniferbrownconsulting](#) or Website [jenniferbrownconsulting.com](#)).



Both are authors of several books and speakers at many events. Jeremy Gutsche's topic is frameworks for innovation and change, Jennifer Brown's is leadership, culture and belonging in increasingly diverse teams.

Alongside this, the question of whether and how artificial intelligence will revolutionize project management will be addressed. How are leading experts preparing for breakthrough technologies to use them successfully as tools for selecting, defining and implementing projects. Present will be **Antonio Nieto-Rodríguez**, Autor, Professor, Thinkers50, World Champion in Projectmanagement, ([linkedin.com/in/antonionietorodriguez](#)), **Ricardo Viana Vargas**, Managing Partner Macrosolutions, PMI-Fellow, ([linkedin.com/in/ricardovargas](#)), **Abigail Posner**, Director US Creative Works Google, ([linkedin.com/in/abigail-posner-3726b46](#)) und **Terence Tse**, Professor at Hult International Busi-

ness School, Author, Speaker, Co-founder, ([linkedin.com/in/terencetse](#)), all outstanding personalities and thought leaders in their respective fields.

Like the March event, attendance at the **Virtual Experience Series 2023** on June 15, 2023 is **free for PMI members!** Non-members pay \$79.

For more information and to register, click here: [VES June 2023 | PMI Virtual Experience Series \(eventscloud.com\)](#)

The Virtual Experience Series is a great opportunity to educate yourself and get up to speed on the latest in project management topics. It is definitely worth attending!

Author:
Wolfgang Friesike, VP Communications

Mentoring für (fast) alle: Chapterweites Mentoring Programm des PMI Germany Chapter gestartet

Nun ist es so weit: das PMI Germany Chapter freut sich, Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen eines deutschlandweiten Mentoring Programmes anzubieten. Gestartet wurde der chapterweite Rollout im März.

Nach einem Pilotprojekt im vergangenen Jahr in den Regionen Nord und Ost erfolgte der Start für den chapterweiten Rollout am 21. März mit dem Anschreiben von insgesamt 512 Mitgliedern bundesweit, die den in der Einladung kommunizierten Kriterien eines Mentees oder eines Mentors bzw. einer Mentorin entsprachen. Weil sich im ersten Lauf nicht genügend Mitglieder als Mentor:in fanden, wurden im April nochmals 1.080 weitere in Frage kommende Mitglieder angeschrieben. Aktuell haben sich 54 Mitglieder für dieses wunderbare Member Benefit gemeldet.

Nutzen für die Teilnehmer des Programms:

- Möglichkeiten, mit anderen Mitgliedern des Germany Chapters zusammenzuarbeiten
- die eigenen Ziele zu erreichen und anderen zu helfen, ihre Ziele zu verwirklichen
- strukturiert Kenntnisse auszutauschen – sowohl praktische Erfahrungen als auch theoretisches Wissen
- die Möglichkeit, Punkte für die Rezertifizierung (PDUs) zu sammeln

Um an dem Programm teilnehmen zu können, ist lediglich eine Anmeldung über das Ausfüllen der in der Einladung verlinkten Umfrage erforderlich.

Die Teilnehmer sollten folgenden Kriterien entsprechen:

Mentee:

- Weniger als 1 Jahr Mitgliedschaft im PMI Germany Chapter
- Weniger als 1 Jahr Mitgliedschaft im PMI
- Keine Zertifizierung, CAPM oder Micro-Credential

Mentor:in:

- Mindestens 3 Jahre Mitgliedschaft im PMI
- Mindestens eine Zertifizierung als Project Management Professional oder gleichwertig



Quelle: Pixabay

Das Ziel des Programms – selbst von Volunteers des PMI Germany Chapter organisiert und geleitet – ist es, Paare von Mentees und Mentoren zusammenzubringen, um beiden die Möglichkeit zu geben, voneinander zu lernen und sich im Projektmanagement weiterzuentwickeln.

Das Programm soll dabei von den Interessen des Mentees getrieben sein.

Der Prozessablauf ist wie folgt:

- Profilerstellung von jedem Kandidaten
- Bildung der Paare
- Kick Off-Meeting der Paare mit dem Mentoring-Team
- Festlegung von Zielen für den Mentoring-Prozess in jedem Paar: Ziele, welche eine Unterstützung bei jeglicher Art von Zertifizierung umfassen, sind im Mentoring Programm nicht zugelassen.
- Periodisch geplante Treffen (Häufigkeit von den Teilnehmern festgelegt): Da wir möchten, dass dieses Programm Mentee-getrieben ist, sollte der Mentee derjenige sein, der die Themen und die Intensität der Arbeit vorschlägt, dann sollte der Mentor seine Möglichkeiten prüfen und sich mit dem Mentee auf eine machbare Vorgehensweise einigen.
- Meldung der geleisteten Arbeitsstunden (um die Einreichung von PDUs zu validieren)
- Follow-up-Treffen mit dem Mentoring-Team und anderen Paaren, um „Best Practices“ zu identifizieren
- Nach 6 Monaten wird der Mentoring-Prozess geschlossen, um einen neuen Zyklus zu initiieren

- Feedback von den Teilnehmern
- Zusammenfassung der Ergebnisse durch das Mentoring Team
- Programmzyklus Abschluss

Fortschrittlich ist zu bewerten, dass das Team auch Mittel der KI nutzt, um das sonst sehr aufwendige Matching per Spreadsheet zu vereinfachen.

Auch **soziale Verantwortung** wird bewiesen: Acht Chapter-Mitglieder des PMI Ukraine Chapter, wie alle Ukrainer:innen von dem Krieg betroffen, sowie drei Mitarbeiter:innen der gemeinnützigen Social-Bee gGmbH wurden als Mentee zu dem Programm eingeladen.

Wenn du Fragen zu diesem großartigen Member Benefit hast und dich mit dem Team des Mentoring-Programms in Verbindung setzen möchtest, kannst du dieses gerne unter mentoring@pmi-gc.de kontaktieren.

Das Team des Mentoring-Programms sind: **Daniel Hernando Aguirre Castaneda**, **Mireille Blum** und **Michael Großjean**.

Für den weiteren Ausbau – es sind weitere Iterationen noch in diesem Jahr geplant – wird noch Verstärkung gesucht.

Wer mitmachen möchte: [>>> Link zur Bewerbung](#)

Autor:

Jörg Glunde, VP Mitglieder

Mentoring for (almost) everyone: Chapter wide Mentoring Program of PMI Germany Chapter was started

Now the time has come: the PMI Germany Chapter is delighted to offer development opportunities within the framework of a nationwide mentoring program. The chapter-wide rollout was started in March.

Following a pilot project last year in the regions North and East, the chapter-wide rollout was kicked off on March 21st with a letter to a total of 512 members nationwide who met the criteria for a mentee or mentor communicated transparently in the invitation. Because not enough members were found as mentor in the first run, another 1,080 eligible members were contacted in April. Currently, 54 members have signed up for this wonderful member benefit.

Benefits for the participants of the program:

- Opportunities to collaborate with other Chapter members.
- Realizing your goals and helping other to achieve theirs
- Structured exchange of knowledge, both practical experience and theoretical knowledge
- Earning Professional Development Units (PDUs)

To participate in the program, all that is required is registration by completing the survey linked in the invitation.

Participants should meet the following criteria:

Mentee:

- Less than 1 year of membership in the PMI Germany Chapter.
- Less than 1 year membership in PMI
- No certification, CAPM or micro-credential.

Mentor/in:

- At least 3 years of membership in PMI
- At least one certification as a Project Management Professional or equivalent



Source: Pixabay

The goal of the program – organized and managed by volunteers from the PMI Germany Chapter – is to match pairs of mentee and mentor in order to give both the opportunity to learn from each other and to develop specific skills in the project management profession.

The program should be mentee-interest driven.

The process flow is as follows:

- Profiling of each candidate
- Matching of the pairs
- Kick-Off meeting from the pairs with the mentoring team
- Setting goals for the mentoring process within each pair: goals that include assistance with any type of certification are not allowed in the mentoring program
- Periodically planned meetings (frequency is defined by the participants), as we want this program to be mentee driven, the mentee should be the one who will propose the topics and the intensity of the work, the mentor will check her/his possibilities and agree on a manageable setting
- Reporting the worked hours (in order to validate the submittal of PDUs)
- Follow-up meetings with the mentoring team and other pairs to identify best practices
- After 6 months mentoring, the process will be closed to initiate a new batch

- Feedback from the participants
- Wrap-up of the results
- Program cycle closure

It is **progressive** that the team is already using AI to simplify the very complex matching process using a self-developed spreadsheet-program.

Social responsibility is also demonstrated: eight chapter members of the PMI Ukraine Chapter, like all Ukrainians affected by the war, and three employees of the non-profit Social-Bee gGmbH were invited to the program as mentees.

If you have questions about this great member benefit and would like to connect with the mentoring program team, please feel free to contact us at mentoring@pmi-gc.de

The mentoring program team:
Daniel Hernando Aguirre Castaneda,
Mireille Blum and **Michael Großjean.**

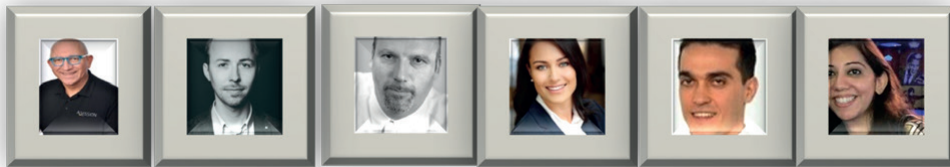
By the way, for the further expansion – more iterations are planned for this year – further support is still needed.

Who would like to join:
>>> [Link to the application](#)

Author:
Jörg Glunde, VP Members

Quo Vadis, Study Group?

Die Hall of Fame unserer Study Group Organisator:innen, von links nach rechts, historisch angeordnet: Frank Tassone, Dr. Eckhard Hauenherm, Rick Frischmann, Jennifer Kessler, Giacomo Leopardi, Neha Mehta



Die Study Group ist ein tolles Angebot für unsere Chapter-Mitglieder!

Denn stelle dir vor, du hast deinen CAPM- oder PMP-Zertifizierungsvorbereitungskurs hinter dir und sitzt im stillen Kämmerlein und büffelst für deine Prüfung und hast noch soooo viele Fragen?

Dann haben wir – das PMI Germany Chapter – die Antworten. Frei nach unserem Anspruch, Forum und Plattform für Projektmanagement-Begeisterte zur Verfügung zu stellen, bieten wir regelmäßig eine Videokonferenz zu einem Themengebiet der jeweiligen Examination Content Outline (ECO) für die entsprechende Prüfung an, in der deine Fragen vermittelt durch eine/n erfahrene/n Moderator:in beantwortet werden.

Im Schwerpunkt geht es in der Study Group darum, letzte unbeantwortete Fragen kurz vor der Zertifizierungsprüfung zu beantworten, aufbauend auf den Prüfungsvorbereitungskursen, die ja auch von einem Teil unserer Sponsoren angeboten werden (s. <https://pmi-gc.de/partner-sponsoren/sponsoren>).

Die Geschicke der Study Group waren immer abhängig von der Kreativität und dem Engagement der Volunteers, die dieses Programm gestaltet haben, zuletzt Neha Mehta, und zu Beginn Frank Tassone, der das im früheren Frankfurter Chapter noch vor der Verschmelzung zum PMI Germany Chapter eingeführt hatte (zur Hall of Fame der bisherigen Study Group Organisator:innen siehe die Bilderreihe oben).



Das PMI Germany Chapter hatte die Study Group 2021 reaktiviert. Die „Study Group“ in Deutschland umfasst Study Group Events und bislang offene Study Brunches zu den PMBOK 7-Domänen, um die PMP-Aspirant:innen vorzubereiten. Es ist auch für PMP-Zertifizierte aus früheren Jahren interessant, weil sie sich mit neuen Updates, z. B. Agile in PMBOK 7, auf dem Laufenden halten und PDUs sammeln können, um die PMP-Zertifizierung aufrechtzuerhalten. Eine PMP-Zertifizierung beweist, dass man über die spezifischen Fähigkeiten verfügt, die Arbeitgeber suchen, dass man sich für hervorragende Leistungen einsetzt und dass man in der Lage ist, auf höchstem Niveau zu arbeiten.

Die Study Group bietet dir die Möglichkeit, mit unseren Tutoren zu lernen und nebenbei in den nachstehend genannten Bereichen mehr zu erfahren:

- Menschen
- Prozess
- Geschäftliches Umfeld

In Zukunft könnten wir uns vorstellen, Study Group Events und Study Brunches auch zu anderen Zertifizierungen wie z. B. PMI-ACP für Agile Practitioners oder CAPM anzubieten. Allerdings hängt das von ein wenig Unterstützung ab, die wir aktuell suchen:

Wer die Study Group des PMI Germany Chapter unterstützen oder weiter betreuen möchte, ist herzlich willkommen, sich zu bewerben:

... [für Unterstützung](#) oder ...

... [als verantwortlicher Product Owner](#)

Und wer sich als Study Group Tutor bewerben möchte, ist ebenfalls herzlich willkommen:

[CAPM Study Brunch Tutor deutschsprachig \(w/m/d\)](#)

[PMP Study Brunch Tutor deutschsprachig \(w/m/d\)](#)

Neuigkeiten gibt es immer in unserer Study Group Präsenz auf LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/groups/8910815/>

Und das nächste Study Group Event... in eurem Eventkalender:

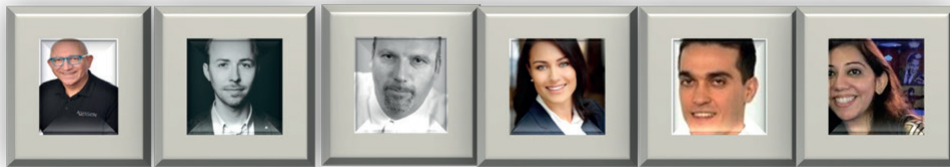
<https://pmi-gc.de/event>

Autor:

Jörg Glunde, VP Mitglieder

Quo Vadis, Study Group?

The Hall of Fame of our Study Group organizers from the left to right, in historical order: Frank Tassone, Dr. Eckhard Hauenherm, Rick Frischmann, Jennifer Kessler, Giacomo Leopari, Neha Mehta



The Study Group is a great offering for our chapter members!

You have completed your PMP/CAPM certification preparation course and are sitting in a quiet room studying for your exam and have soooo many questions?

Then we – the PMI Germany Chapter – have the answers. According to our claim to provide a forum and platform for project management enthusiasts, we offer a regular video conference on one topic of the respective Examination Content Outline (ECO), in which your questions will be answered by an experienced moderator.

The focus of the Study Group is to answer last unanswered questions shortly before the certification exam, building on the exam preparation courses offered by some of our sponsors (see <https://pmi-gc.de/en/partner-sponsors/sponsors-2>)

The Study Group's fortunes have always depended on the creativity and passion of the volunteers who have designed this program, most recently Neha Mehta, and in the beginning Frank Tassone, who introduced this in the former Frankfurt Chapter even before the merger into the PMI Germany Chapter (for the Hall of Fame of previous Study Group organizers, see the series of pictures above).

The PMI Germany Chapter has re-initiated the Study Group in 2021. The Study Group in Germany covers the Study Branches on PMBOK 7 domains to prepare the PMP aspirants and also for the PMP certified from previous years to keep them updated with new updates i.e. Agile in PMBOK 7 and to give them the opportunity to earn PDU to maintain the PMP Certification. A PMP Certification demonstrates to have the specific skills employers seek, dedication to excellence and the capacity to perform at the highest levels.



The Study Group offers you the opportunity to study with our tutors and learn more along the way in the areas listed below:

- People
- Process
- Business Environment

In future we might expand our Study Group Events and Study Branches as well for PMI-ACP for agile Practitioners and CAPM for trainings for employees new in Industry.

But therefore, we need support:

... [for support](#) or ...
... [as responsible Product Owner](#)

And anyone who would like to apply to be a Study Group Tutor is also welcome:

[CAPM Study Branch Tutor for English Lectures \(f/m/d\)](#)

[PMP Study Branch Tutor for English Lectures \(f/m/d\)](#)

News are always available in our Study Group presence on LinkedIn:
<https://www.linkedin.com/groups/8910815/>

And the next Study Group Event... in your event calendar:
<https://pmi-gc.de/en/event>

Author:
Jörg Glunde, VP Members

Ein PM-Summit um die Veränderung zu erleben!

Jeder sieht es, alle hören es, jeder spürt es: Die letzten Jahre haben viel Veränderung in die Welt und auch die PM-Welt gebracht.

Das PMI GC hat etwas in petto, wie man schon auf manchem Kanal hat sehen können. Wir haben ein Projektteam, dass tatkräftig an einem PM-Summit arbeitet.



Das Hauptthema und Motto - „Change!“:

Veränderung hat sich durch viele Schichten gezogen. Das Thema bietet viel Interpretationsspielraum; und das ist auch beabsichtigt! Egal, ob der Fokuswechsel von den Hard-Skills auf die so genannten Power-Skills des Projektleitenden, die unterschiedlichsten Projekt-Methoden, das Krisen-Management in Projekten, Projektleiter:innen als Coach und Führungskraft,... selbst Nachhaltigkeit hat seinen Einzug in das Projektgeschäft gefunden.

Aber Krisen bieten auch Umbruch und damit jede Menge Projekte! Diese Möglichkeiten zu nutzen und neue Lösungen zu schaffen, mit den Gegebenheiten der neuen Change-Ära! Genau das wollen wir erreichen. Damit wir Projekte nachhaltig gestalten und Krisen als Chance für Veränderungen annehmen können.



Darüber und vieles weitere mehr werden wir in diversen Formaten am **28. und 29. September 2023** in der **Klassikstadt, Frankfurt am Main** diskutieren. Parallel wird es ein digitales Pendant als Online-Angebot geben.

Termin und Lokation stehen fest, der Ticketverkauf wird bald starten. Schaut doch einfach auf der Webseite <https://www.pm-summit.de> vorbei und tragt euch in die Mailing-Liste ein, um nichts zu verpassen.

Autor:
Patric Eid, Projektleiter PM-Summit 2023

PMI Project Management Institute. **Culture Values**

Make It Easy

- We are easy to deal with.
- When things slow us down, we find a better way.
- We prioritize the impact that matters most and take the most direct route to it.

Aim Higher

- We set the standard in top quality work to create the greatest impact for the PMI community.
- We lead the way by thinking long-term and acting in the short-term.
- We fearlessly take ownership of what we do, knowing every action counts.

Be Welcoming

- We create genuine belonging for all because our differences make us stronger.
- We act with humanity, showing care, empathy and respect for others' needs.
- We assume good intent and seek to understand, not judge.

Embrace Curiosity

- We are always seeking ways to better serve the PMI community.
- We see challenges as opportunities to innovate, and take them.
- We feel able to fail fast in order to get it right.

Together We Can

- We build deep, trusting relationships that help us work towards our mission together.
- We use our shared purpose to unite us as a community and drive us forward to create impact.
- We act in alignment with our global goals, while being empowered to deliver locally.

PMI Global Volunteer Summit in Madrid vom 14. bis 17. März 2023

Gemeinsam schaffen wir das! Ein Erfahrungsbericht

Im Januar 2023 wurde ich zum ersten Mal PMI Global Volunteer im DEI (Diversity, Equity & Inclusion) Insight Team. Und bereits im März fand ein von PMI organisierter Summit für globale Volunteers in Madrid statt. Was für eine Freude, unter den 170 globalen Volunteers weltweit in 21 Volunteer-Teams zu sein, die 56 Länder vertreten!

Der Beginn meiner Reise als Global Volunteer

Zunächst musste ich ein Interessenskonflikt- und Vertraulichkeitsformular unterzeichnen. Was in den Teams gesagt wird, bleibt im Team. Alle global Volunteers erhalten eine spezielle E-Mail-Adresse. Wir haben monatliche Teammeetings und es gibt regelmäßig weltweite Online-Treffen für alle globale Volunteers.

Der Summit in Madrid

Es waren drei Tage mit vollgepackter Agenda.

Wir haben uns alle bei einer Eröffnungszeremonie getroffen, wo wir eine Flamenco-Show genießen konnten.

Am 15. März erklärte Pierre Le Manh, CEO von PMI, in einem aufgezeichneten Video die Strategie von PMI. Er konnte leider nicht persönlich dabei sein, da er auf dem Weg war, um die PMI-Partnerschaft mit China zu erneuern. Es folgte eine Diskussion zur PMI-Strategie mit dem PMI Board of Directors.

Danach gab es eine Paneldiskussion über den xMO-Bericht (The Evolution of PMOs: Delivering Value Through xMOs). Wer Interesse an dem Thought Leader Report hat, kann ihn [hier](#) lesen.

Am Nachmittag nahmen wir in Teams an einem Workshop zu den neuen kulturellen Werten von PMI teil.

- Mache es einfach
- Strebe hohe Ziele an
- Sei offen und einladend

- Sei neugierig und wissbegierig
 - Gemeinsam schaffen wir das
- Weitere Informationen zu den kulturellen Werten findet ihr [hier](#).

Am 16. März morgens hat PMI eine Partnerschaft geschlossen mit „Madrid for Refugees“, einer lokalen gemeinnützigen Organisation, die Migranten und Asylbewerber hilft. Jeder Volunteer packte einen Kit (Seife, Decken, Shampoo).

Am Nachmittag standen die Themen Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion im Mittelpunkt. Die erste Sitzung wurde von **Shola Kaye** geleitet. Es ging um die Bedeutung von psychologischer Sicherheit in spezifischen Situationen wie z.B. beim Geben von Feedback. In der danach folgenden Keynote sprach **Henry Lee Rose** über den Wert jeder Generation von PMI Volunteers. (Im PMI Germany Chapter hatte das Diversity Team auch ein Webinar über die Macht verschiedener Generationen in den Projektteams organisiert).

Der letzte Tag war dann komplett der Arbeit in den jeweiligen Teams gewidmet.

Während des Summit gab es auch zwei Networking-Mittagessen, was eine lustige Idee ist. Wir saßen an zugewiesenen Tischen und hatten einige Karten auf dem Tisch, um den Gesprächsfluss bei Bedarf zu unterstützen.

Ein Video mit Eindrücken aus dem PMI Global Volunteer Summit könnt ihr [hier](#) anschauen.

Wie wird man PMI Global Volunteer

PMI veröffentlicht alle globalen Volunteerstellen im Volunteer-Management-System (VRMS). Wenn Du auf <https://www.volunteer.pmi.org/> gehst und im Feld Chapter nach **Global Headquarters/GHQ** suchst, siehst Du alle jeweils verfügbaren offenen Stellen. Dabei kann es sich um Stellen für eine

begrenzte Dauer in Projekten oder eine länger laufende Mitarbeit in einem Komitee bzw. einem der Insight-Teams handeln.

Danke

Vielen Dank an Women@PMIGC, das Diversity Team des PMI Germany Chapter und Jörg Glunde für die Inspiration. Ich engagiere mich gerne weiter ehrenamtlich mit euch.

Neben den aufschlussreichen Präsentationen war es eine großartige Gelegenheit, PMI Mitarbeiter und viele globale Volunteers zu treffen und kennen zu lernen. Es verstärkt mein tief empfundenes Gefühl, einer so großartigen weltweiten Gemeinschaft anzugehören.

Passend zum Artikel, der Podcast: „Als Volunteer den Horizont erweitern“.

Im Rahmen seines **156. Expertengesprächs** haben sich die Autorin **Yasmina Khelifi** und **Thomas Wuttke** ausgetauscht über die Beweggründe und Motivation als Volunteer bei PMI aktiv zu sein. Es lohnt sich reinzuhören. <https://projektmanagementpodcast.com/volunteer-pmi/>



Quelle: PMI, Global Volunteer Summit in Madrid



Autorin:
Yasmina Khelifi
PMP, PMI ACP, PMI PBA,
yasminkhelifi.com

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

PMI Global Volunteer Summit in Madrid from 14th to 17th of March 2023

Together We Can! A Field Report

In January 2023, I became a PMI Global Volunteer for the first time on the DEI (Diversity, Equity & Inclusion) Insight Team. And already in March, a summit for global volunteers organized by PMI took place in Madrid. What a joy to be among 170 global volunteers worldwide in 21 volunteer teams representing 56 countries!

The Beginning of my Journey as Global Volunteer

First, I had to sign a conflict of interest and confidentiality form. What is said in the teams remains in the team. All global volunteers get a special email address. We have monthly team meetings and there are regular global online meetings for all global volunteers.

The Summit in Madrid

It was three days with fully packed agenda.

We all met at an opening ceremony where we enjoyed a flamenco show.

On March 15, Pierre Le Manh, CEO of PMI, explained PMI's strategy in a recorded video. Unfortunately, he could not be there in person as he was on his way to renew PMI's partnership with China. This was followed by a discussion on PMI's strategy with the PMI Board of Directors.

Afterwards, there was a panel discussion about the xMO report (The Evolution of PMOs: Delivering Value Through xMOs). Anyone interested in the Thought Leader Report can read it [here](#).

In the afternoon, we participated in teams in a workshop about the new PMI Cultural Values.

- Make it Easy
- Aim Higher

- Be Welcoming
- Embrace Curiosity
- Together We Can

You can find more information [here](#).

On March 16 morning, PMI partnered with „Madrid for Refugees“, a local non-profit organization that helps migrants and asylum seekers. Each volunteer packed a kit (soap, blankets, shampoo).

The afternoon focused on diversity, equity and inclusion. The first session was led by **Shola Kaye**. It was about the importance of psychological safety in specific situations such as giving feedback. In the keynote that followed, **Henry Lee Rose** spoke about the value of each generation of PMI volunteers. (In the PMI Germany Chapter, the Diversity Team had also organized a webinar on the power of different generations in project teams).

The last day was then completely dedicated to the work in the respective teams.

During the summit, there were also two networking lunches, which is a fun idea. We sat at assigned tables and we had some cards on the table to help the conversation flow if needed.

You can watch a video with impressions from the PMI Global Volunteer Summit [here](#).

How to become a PMI Global Volunteer

PMI publishes all global volunteer positions in the Volunteer Management System (VRMS). If you go to <https://www.volunteer.pmi.org/> and search for **Global Headquarters/GHQ** in the Chapter field, you will see all available positions. These can be positions for a

limited duration in projects or a longer ongoing involvement in a committee or one of the Insight teams.

Gratitude

Many thanks to Women@PMIGC, the Diversity Team of the PMI Germany Chapter and Jörg Glunde for the inspiration. I am happy to continue volunteering with all of you.

Besides the insightful presentations, it was a great opportunity to meet and get to know PMI staff and many global volunteers. It reinforces my deeply felt sense of belonging to such a great global community.

Matching the article, the podcast: „Als Volunteer den Horizont erweitern“.

In his **156th expert talk** the author **Yasmina Khelifi** and **Thomas Wuttke** exchanged views on the motives and motivation to be active as a volunteer with PMI. It's worth listening. <https://projektmanagementpodcast.com/volunteer-pmi/>



Source: PMI, Global Volunteer Summit in Madrid



Author:
Yasmina Khelifi
PMP, PMI ACP, PMI PBA,
yasminkhelifi.com

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

PM4THEWORLD –

Wohltätigkeitskonferenz sammelt Spenden für Erdbebenhilfe in der Türkei und in Syrien



Vier Expertengremien und 20 Redner aus Türkei, Afrika, Europa, Amerika, Ozeanien und Asien boten ausführliche Präsentationen über die Auswirkungen von Katastrophen und Führung in Krisensituationen, während die Veranstaltung der Sonne um die Welt folgte. Es wurde global die Notwendigkeit hervorgehoben, dass sich jeder ein-

bringen sollte, wenn sich eine Tragödie solchen Ausmaßes ereignet.

PM4THEWORLD konzentrierte sich darauf darzulegen, wie Projektmanager mit ihren Fähigkeiten Hilfsmaßnahmen unterstützen können:

- Spenden sammeln, um zu helfen.
- Austausch von Wissen und Fähigkeiten zur Unterstützung von Organisationen und Teams, die Hilfe leisten.
- Hervorhebung der Katastrophenhilfe, der Unternehmensverantwortung und der Führungsrolle bei der Bewältigung des wachsenden Chaos durch globale Zerstörung.

Die Veranstaltungsteilnehmer haben zahlreiche wertvolle Rückmeldungen gegeben, sowohl zu den wichtigsten Take-aways für sie selbst als auch zum Format.

Ein starker Mehrwert der Konferenz, der von vielen Teilnehmern berichtet wurde, war ihre Internationalität, die Vielfalt der Kulturen, Perspektiven und Standpunkte, die sie bot. Von vielen Teilnehmern positiv hervorgehoben wurde die Möglichkeit zur

Interaktivität sowie das Format aus Vorträgen und Panels, die als Aspekte zur Förderung des Bildungscharakters der Konferenz und zum Erwerb weiterer Projektmanagementkompetenzen genannt wurden.

Die Teilnehmer berichteten, dass sie das hohe Maß an Emotionen in den verschiedenen Präsentationen, den Enthusiasmus und das Engagement der Referenten, etwas zurückzugeben, zu helfen und gemeinsam für eine bessere Welt zu arbeiten, gespürt hätten. Diese Gefühle und Empathie verbreiteten sich in den 24 Stunden der Konferenz auf der ganzen Welt und werden von verschiedenen Teilnehmern multipliziert, die berichteten, dass sie eine große Motivation verspürt haben, sich gemeinsam für eine bessere Welt einzusetzen. Tatsächlich halfen die Diskussionen und Vorträge der Veranstaltung mehreren Teilnehmern, den Blick darauf zu erweitern, was mit PM-Fähigkeiten getan werden kann: **Diese Fähigkeiten können nicht nur in Organisationen zur Anwendung kommen, sondern sind auch breiter in der Gesellschaft einsetzbar und können zur Schaffung einer besseren Welt und Hilfe in Notsituationen beitragen.**

Der Erfolg der Veranstaltung wurde auch durch den Wunsch vieler Teilnehmer nach Folgeveranstaltungen in einem so inspirierenden und ansprechenden Stil unterstrichen, die zusätzlich darum baten, das Angebot der Themen zu erweitern, von KI bis Frauen im Projektmanagement, von Führung bis Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG).

Hier ein paar Feedbacks von Teilnehmer:innen:

- „Es hat mir geholfen zu sehen, wie Projektmanagement eingesetzt werden kann, um die Sache der Menschheit voranzubringen.“
- „Als Ergebnis dieses Ereignisses werde ich sorgfältig überlegen, wie ich etwas bewirken kann, wenn globale Bedürfnisse entstehen.“

- „Der soziale Zweck hinter dieser Veranstaltung und die Anstrengungen, die unternommen werden, um eine so massive 24-Stunden-Veranstaltung selbst zu organisieren, erfordern große Anstrengungen. Durch diese Initiative können viele Projektmanagementfähigkeiten erworben werden.“
- „Zu sehen, wie jeder bereit ist, mit seinem Beruf zu helfen, war vielversprechend.“
- „Es hat mir geholfen zu verstehen, wie ich meine PM-Fähigkeiten in sozialen und humanitären Projekten einsetzen kann.“
- „Das Teilen der Organisation und das Zusammenkommen von Menschen aus verschiedenen Disziplinen in einem solchen Prozess war sehr beeindruckend.“
- „Ehrenamtliches Engagement, indem man etwas bewirkt, ist die edelste Tat. Ich möchte mich in betroffenen Gebieten freiwillig melden, um bei Rettungs- und Bergungsbemühungen zu helfen. Bieten Sie den Menschen auch emotionale Unterstützung an.“

PM4THEWORLD ist ein internationales Freiwilligenetzwerk, das von einer Gruppe von Projektfachleuten gegründet wurde, denen die Welt und die darin lebenden Menschen am Herzen liegen. Ziel von PM4THEWORLD ist es, Menschen, die von Katastrophen betroffen sind, unabhängig von ihrer Rasse, Kultur oder Religion, zu helfen. Die Mission PM4THEWORLD besteht darin, in Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Organisationen, die die Ziele teilen, Veranstaltungen zu initiieren, zu unterstützen und zu fördern, um darüber Hilfe für betroffenen Menschen zu organisieren.

Autor:

Dr. Martin Bertram, VP Region Zentrale

PM4THEWORLD —

Charity Conference Raises Funds for Earthquake Relief in Turkey and Syria



Four expert panels and 20 speakers from Turkey, Africa, Europe, the Americas, Oceania and Asia offered in-depth presentations on the impact of disasters and leadership in crisis situations as the event followed the sun around the world. Globally, the need for everyone to get involved when a tragedy of such magnitude occurs was emphasized.

The PMI Germany Chapter supported **PM4THEWORLD's "Earthquake Relief-Conference"** to raise money for earthquake victims in Turkey and Syria, where this February's earthquakes caused widespread destruction and major devastation - one of this century's most deadly disasters.

PM4THEWORLD, a humanitarian network of project professionals, partnered with the Project Management Institute (PMI) to host a 24-hour conference to support people in the regions affected by the earthquakes.

The event started with a message from **PMI CEO Pierre Le Manh**, followed by a summary of the situation and a report on how local authorities and groups, with the help of PMI Türkiye Chapter members, are providing support. It was heartbreaking to hear the eyewitness accounts of the direct impact of the lack of basic necessities such as food, shelter, personal safety, and the longer-term physical and psychological impact on the population from the loss of home, community, and culture for decades to come.

PM4THEWORLD focused on outlining how project managers can use their skills to support relief efforts:

- Fundraise to help.
- Sharing knowledge and skills to support organizations and teams providing relief.
- Highlighting disaster relief, corporate responsibility and leadership in addressing the growing chaos caused by global destruction.

Event participants provided a great deal of valuable feedback, both on key takeaways for themselves and on the format.

A strong added value of the conference reported by many participants was its internationality, the diversity of cultures, perspectives and viewpoints it offered. The opportunity for interactivity and the format of lectures and panels were positively noted by many attendees as aspects that promoted the educational nature of the conference and the acquisition of further project management skills.

Participants reported feeling the high level of emotion in the various presentations, the enthusiasm and commitment of the speakers to give back, help and work together for a better world. These feelings and empathy spread around the world during the 24 hours of the conference and are multiplied by different participants who reported that they felt a great motivation to work together for a better world. In fact, the event's discussions and presentations helped several participants broaden their view of what can be done with PM skills: **Not only can these skills be applied in organizations, but they are also more broadly applicable in society and can help create a better world and help in emergency situations.**

The success of the event was also underlined by the desire of many attendees for follow-up events in such an inspiring and engaging style, with additional requests to expand the range of topics, from AI to Women in Project Management, from Leadership to Environment, Social and Governance (ESG).

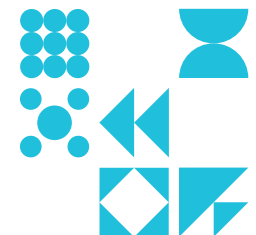
Here's some feedback from participants:

- "It helped me see how project management can be used to advance the cause of humanity."
- "As a result of this event, I will carefully consider how I can make a difference when global needs arise."
- "The social purpose behind this event and the efforts made to self-organize such a massive 24-hour event require great effort. A lot of project management skills can be gained through this initiative."
- "Seeing how everyone is willing to help with their profession was promising."

- "It helped me understand how to use my PM skills in social and humanitarian projects."
- "Sharing the organization and bringing together people from different disciplines in such a process was very impressive."
- "Volunteering by making a difference is the noblest act. I want to volunteer in affected areas to help with rescue and recovery efforts. Offer emotional support to people as well."

PM4THEWORLD is an international volunteer network founded by a group of project professionals who care about the world and the people living in it. The goal of PM4THEWORLD is to help people affected by disasters, regardless of their race, culture or religion. PM4THEWORLD's mission is to initiate, support and promote events in co-operation with non-profit organizations that share its goals, in order to organize aid for affected people.

Author:
Dr. Martin Bertram, VP Region Zentrale



Internationaler Frauentag 2023 – Rückblick und Lessons Learned



Zur Feier des Internationalen Frauentags der Vereinten Nationen hat das PMI UK Chapter am 8. März 2023, in Zusammenarbeit mit mehreren PMI Chapters weltweit, eine 12-stündige Veranstaltung, **IWD23**, durchgeführt. Gemeinsam mit den anderen Chapters beteiligten sich Volunteers des PMI Germany Chapter aktiv an der Vorbereitung und Durchführung dieser einzigartigen Veranstaltung.

Motto der Veranstaltung in diesem Jahr war „**EmbraceEquity**“.

In der letzten Ausgabe des Chapter Magazins hatten wir einen Artikel zur Vorbereitung und zu den Zielen der Veranstaltung veröffentlicht. Hier wollen wir darauf eingehen was auf dem IWD23 inhaltlich präsentiert wurde, was das PMI Germany Chapter beigetragen hat und kurz die Lessons Learned innerhalb des Organisationsteams reflektieren.

Hunderte Teilnehmer:innen aus mehr als 10 Ländern hatten sich angemeldet und nahmen an der Veranstaltung teil. Der IWD23 wurde mit einer Keynote auf der Hauptbühne eröffnet, gefolgt von verschiedenen parallelen Sessions und Podiumsdiskussionen mit mehr als 50 Rednern, verteilt über den ganzen Tag. Ein Ziel der Konferenz war es, den Austausch und die Vernetzung unter den Teilnehmer:innen zu fördern. Zu diesem Zweck waren den ganzen Tag über spezielle Treffen und Networking-Sitzungen vorgesehen.

In den verschiedenen Vorträgen und Keynotes wurden zahlreiche Themen vorgestellt und diskutiert, die viele Elemente von Projektarbeit berührten.

Im Workstream der Power-Skills wurden Themen wie Führung und Vielfalt, emotionale Intelligenz, Empathie, Stärkung der Rolle der Frau, Inklusion breit diskutiert. Interkulturelle Kompetenzen, Stakeholder-Management, weiche Instrumente zum Durchbrechen der gläsernen Decke sind Beispiele für Themen, die im Work-Stream „Way of working“ erörtert wurden. Darüber hinaus ermöglichte die Konferenz, neben Soft-Skills-Themen, auch den Austausch und die Diskussion wichtiger Aspekte in den Bereichen Technologie, Energie, Klima, Nachhaltigkeit sowie auch zum ESG (Environmental, Social, Governance)

Der IWD23 bot auch die Möglichkeit, über die persönliche Karrierewahl und -entscheidungen nachzudenken und zu diskutieren. Verschiedene Rednerinnen haben ihre Karrierewege präsentiert und als Vorbild fungiert, um zu zeigen, wie Frauen die Möglichkeit haben, sich selbst zu stärken und ihre eigene Karriere zu gestalten. Einige Chapters, wie das PMI Germany Chapter, boten auch einen Überblick über die verschiedenen Aktivitäten und Programme im Zusammenhang mit Frauen, Vielfalt und jüngeren am Projektmanagement Interessierten.

Das PMI Germany Chapter war mit 9 Rednern in 8 Sessions sowie mit einem virtuellen Stand vertreten.


Der IWD23 hat von den Teilnehmer:innen ein sehr positives Feedback erhalten. Um das zu erreichen, war eine gute Vorbereitung erforderlich. Von Seiten des PMI Germany Chapter arbeiteten 5 Volunteers mit einem weltweiten Organisationsteam unter der Leitung des PMI UK Chapter zusammen.




Wichtige Faktoren für die Zusammenarbeit waren aus unserer Sicht **die Transparenz, die Offenheit, die gute Vorbereitung und die Organisation des Teams**. Darüber hinaus waren **klare Rollen und Aufgaben sowie die Bereitschaft, sich gegenseitig zu helfen und zu unterstützen**, wesentliche Elemente, die zum Gelingen einer großartigen, reibungslosen und effizienten Veranstaltung beigetragen haben.

Internationaler Frauentag 2023 – Rückblick und Lessons Learned (Forts.)


Hier einige Rückmeldungen von PMI Germany Chapter Rednern:




“Vielen Dank an das PMI Germany Chapter und das Team von Women@PMI Germany Chapter, dass sie mir die Möglichkeit gegeben haben, Co-Presenter beim IWD23 zu sein. Es ist eine große Anerkennung des PMI Germany Chapters, weiblichen Projektmanagerinnen Sichtbarkeit zu verleihen. Die Vorbereitung war unkompliziert, aber die ersten Live-Minuten waren einschüchternd. Das kurze Format von 15 Minuten ist ideal. Vielen Dank an das Organisationsteam für die ehrenamtlichen Bemühungen, die sich definitiv gelohnt haben.”



“Es ist immer sehr erfreulich, so viele hoch-motivierte Frauen mit interessanten Themen zu sehen, die ihre wertvolle Zeit ehrenamtlich eingebracht haben, um das alles zu ermöglichen.”



“Es war für mich eine große Freude und Ehre, am IWD23 teilzunehmen – sowohl als Volunteer des Organisationsteam zu unterstützen, als auch als Co-Sprecherin das Germany Chapter an einer globalen PMI-Veranstaltung zu vertreten. Besonders beeindruckend fand ich, dass es so viele tolle Sprecherinnen aus dem PMI Germany Chapter gab. Dies zeigt, wie viel die Diversity Initiative und die Frauengruppe innerhalb des Chapters in den letzten zwei Jahren geleistet haben.”



“IWD23 war für mich eine neue Dimension, sowohl als Volunteer als auch als Redner. Es war großartig, Teil des hervorragenden Organisationsteams zu sein und die Chance gehabt zu haben, neue Dinge zu lernen, das Netzwerk zu erweitern und auch zu teilen. Es war ein tolles Gefühl, Teil von etwas zu sein, dazuzugehören, in einem solchen Umfeld Volunteer zu sein! Ich fand es beeindruckend zu sehen, dass das, was uns antreibt, weiterzumachen und über Diversität und Frauen im Projektmanagement zu sprechen, auch so viele andere weltweit bewegt.”

International Women's Day 2023 – Look back and Lessons Learned



In celebration of the United Nations International Women's Day, on March 8, 2023, the PMI UK Chapter, in collaboration with several PMI Chapters around the world, held a 12-hour event, **IWD23**. Together with the other chapters, volunteers from the PMI Germany Chapter actively participated in the preparation and execution of this unique event.

The motto of the event this year was „**EmbraceEquity**“.

In the last edition of the Chapter Magazine we published an article about the preparation and the goals of the event. Here we would like to discuss what was presented at IWD23, what the PMI Germany Chapter contributed and briefly reflect on the lessons learned within the organizing team.

Hundreds of participants from more than 10 countries registered and attended the event. IWD23 opened with a keynote on the main stage, followed by various parallel sessions and panel discussions with more than 50 speakers, spread throughout the day. One objective of the conference was to promote exchange and networking among the participants. To this end, special meetings and networking sessions were scheduled along the agenda.

Numerous topics were presented and discussed in the various presentations and keynotes, touching on many elements of project work. In the power skills workstream, topics such as leadership and diversity, emotional intelligence, empathy, women's empowerment or inclusion were widely discussed. Intercultural competencies, stakeholder management and soft tools to break the glass ceiling are examples of topics discussed in the Way of working work stream. Furthermore, in addition to soft skills topics, the conference also enabled the exchange and discussion about important topics in the areas of technology, energy, climate, sustainability, and also on ESG (Environmental, Social, Governance)

IWD23 also provided an opportunity to reflect on and discuss personal career choices and decisions. Various speakers presented their career paths and acted as role models to show how women have the opportunity to empower themselves and shape their own careers. Some chapters, such as the PMI Germany Chapter, also offered an overview of the various activities and programs related to women, diversity and younger people interested in project management.

The PMI Germany Chapter was represented with 9 speakers in 8 sessions as well as with a virtual booth.

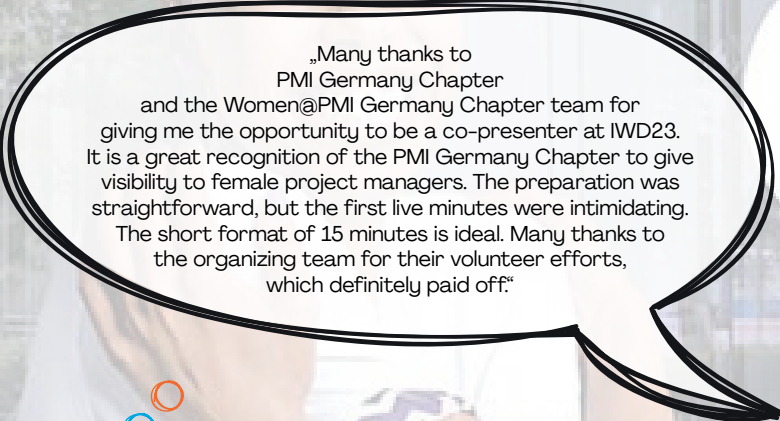
IWD23 received very positive feedback from the participants. To achieve this, good preparation was needed. From the PMI Germany Chapter side, 5 volunteers worked together with a global organizing team led by the PMI UK Chapter. From our point of view, important factors for the co-operation were **transparency, openness, good preparation and organization of the team**. Furthermore,



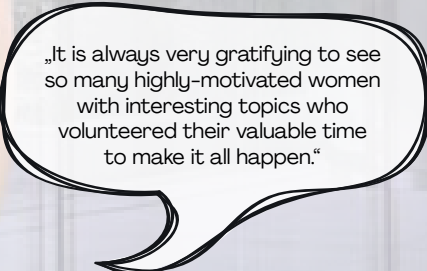
clear roles and tasks as well as the willingness to help and support each other were essential elements that contributed to the success of a great, smooth and efficient event.

International Women's Day 2023 – Look back and Lessons Learned (cont'd.)

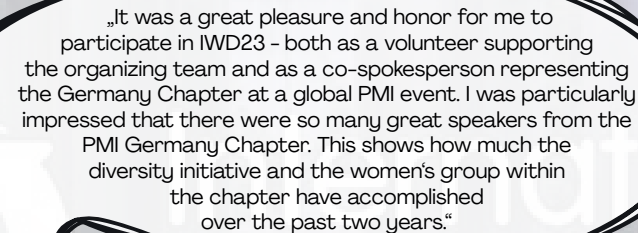
Here is some feedback from PMI Germany Chapter speakers:



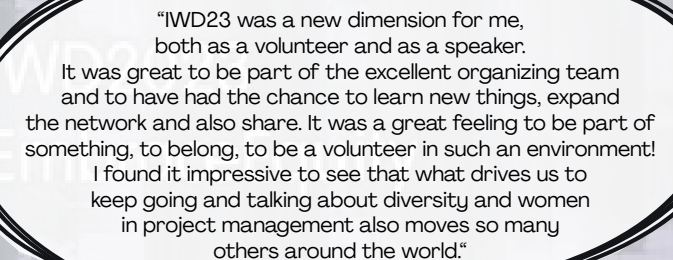
„Many thanks to PMI Germany Chapter and the Women@PMI Germany Chapter team for giving me the opportunity to be a co-presenter at IWD23. It is a great recognition of the PMI Germany Chapter to give visibility to female project managers. The preparation was straightforward, but the first live minutes were intimidating. The short format of 15 minutes is ideal. Many thanks to the organizing team for their volunteer efforts, which definitely paid off.“



„It is always very gratifying to see so many highly-motivated women with interesting topics who volunteered their valuable time to make it all happen.“



„It was a great pleasure and honor for me to participate in IWD23 - both as a volunteer supporting the organizing team and as a co-spokesperson representing the Germany Chapter at a global PMI event. I was particularly impressed that there were so many great speakers from the PMI Germany Chapter. This shows how much the diversity initiative and the women's group within the chapter have accomplished over the past two years.“



“IWD23 was a new dimension for me, both as a volunteer and as a speaker. It was great to be part of the excellent organizing team and to have had the chance to learn new things, expand the network and also share. It was a great feeling to be part of something, to belong, to be a volunteer in such an environment! I found it impressive to see that what drives us to keep going and talking about diversity and women in project management also moves so many others around the world.“

“Develop Your Voice to Lead with Confidence”, Lessons Learned aus einem Webinar von Women@PMIGC

Am 25. April 2023 veranstaltete Women@PMI Germany ein englischsprachiges Webinar zum Thema “Vocal Coaching” für Führungskräfte. Inês Moura ([linkedin.com/in/inesmoura](https://www.linkedin.com/in/inesmoura)), Executive Vocal Coach, teilte ihre Erfahrungen, Tipps und ihren Enthusiasmus darüber, wie die Stimme dabei helfen kann, seine Botschaften besser zu vermitteln.

Die Idee der Veranstaltung war in einer Retrospektive im Jahr 2022 entstanden, als wir feststellten, dass wir über dieses Thema nicht viel wussten. Das Webinar mit Inês Moura hat uns einen ersten Einblick in das Themenfeld und gegeben und bei den Teilnehmer:innen den Wunsch hervorgebracht, mehr darüber zu erfahren.

Gemeinsam schaffen wir das!



Hören wir uns die Stimmen 3 Webinar Teilnehmerinnen an!

Silke Wintergruen

Ich habe schon an einigen sehr guten Events, die vom Women@PMI Germany Chapter organisiert wurden, teilgenommen. Aus diesem Grund checke ich regelmäßig die Event-Seite des PMI GC. (<https://www.pmi-gc.de/aktivitaeten-projekte/chapter-events>). Das “Vocal Coaching” hat sofort mein Interesse geweckt, da ich hin und wieder damit kämpfe, dass meine Stimme nicht zu hoch oder schrill wird. Inês’ Präsentation hat mir sehr gut gefallen, besonders die Tipps und Ratschläge, die sie gegeben hat, sowie auch ihre Offenheit für Fragen. Meine wichtigste Lernerfahrung ist, mich hin und wieder selbst aufzunehmen, um zu analysieren, wie ich spreche oder präsentiere. Nur was mir bewusst wird, kann ich durch Üben verbessern.

Latha Thamma reddy

Wie man die Stärke der weiblichen Stimmkraft entwickelt, wurde in dem Webinar nochmals gut dargestellt. Die Stimme ist das mächtigste Instrument der Welt, wir spielen damit. Inês Moura hat einen klaren Ansatz zur Stimmbildung. Dieses Webinar war sehr gut präsentiert. Die Teilnehmerinnen waren engagiert und stellten während der gesamten Sitzung viele nachdenkliche Fragen. Anhand von Redebeispielen der letzten drei Jahrzehnte wurde gut erklärt, wie Frauen darum kämpften, gehört zu werden. Eine kleine Pause war ein gutes Zeichen und zeigt, dass die Rednerin nicht in Eile war. Alles in allem eine großartige Erfahrung bei der virtuellen Teilnahme.

Martina Gerst

Es war ein interessanter und inspirierender Vortrag von Inês, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, ihren Kunden den Schlüssel zur Beherrschung der Kunst der Kommunikation zu geben, damit sie ihr volles Potenzial erfolgreich entfalten können. Sie teilte sehr interessante theoretische und praktische Einblicke in ihre Arbeit als Vocal Coach.

Key-Lessons-Learned / Take-Aways:

- In vielen Arbeitsbereichen haben Frauen immer noch Mühe, gehört zu werden. Das hat verschiedene Gründe, von der späten Möglichkeit in der Öffentlichkeit Reden zu halten, über die historisch späte Erwerbsbeteiligung bis hin zu den immer noch wenigen Frauen in Führungspositionen.
- Inês hat drei Vorurteile ausgeführt, die direkt verantwortlich sind:
 - Das erste Vorurteil hängt mit der Tatsache zusammen, dass Frauen sehr oft hohe Stimmen haben, was mit Unerfahrenheit verbunden wird.
 - Weiterhin bezog sie sich darauf, dass eine leise sprechende Person oft mit einem Mangel an Durchsetzungsvermögen gleichgesetzt wird.
 - Als dritte Voreingenommenheit erwähnte sie die Angewohnheit vieler Frauen, am Ende eines Satzes mit der Stimme nach oben zu gehen, was mit Unsicherheit verbunden wird.

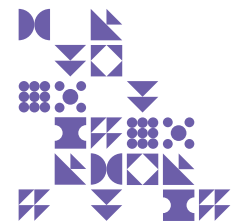
Infolgedessen werden Frauen in einem dreiminütigen Gespräch nachweislich 2,5-mal häufiger unterbrochen als Männer. Diese Unterbrechungen sind Zeichen von Macht und Dominanz.

- Inês gab uns eine Reihe praktischer Tipps, zum Beispiel:
 - zur Verwendung von Emotionen, um das Interesse des Publikums an der übermittelten Botschaft zu wecken,
 - zum Verwenden von Stimmvariationen und strategische Pausen,
 - dazu wie man einer Präsentation Ausdruckskraft, Energie und Enthusiasmus verleiht

Übermittelte Schlüsselbotschaften mit Zuversicht

- 👉 Verbessere die Klarheit der Sprache
- 👉 Verwende effektive Stimmvariationen
- 👉 Verwende strategische Pausen
- 👉 Erhöhe die Stimmprojektion
- 👉 Füge Ausdruckskraft, Energie und Enthusiasmus hinzu
- 👉 Nehme in Besprechungen eine selbstbewusste Haltung ein
- 👉 Verwende, je nach Kontext, den richtigen Stil
- 👉 Halte das Interesse des Publikums an der vermittelten Botschaft aufrecht.

Autor:
Women@PMIGC



“Develop Your Voice to Lead with Confidence”, Lessons Learned from a webinar by Women@PMIGC

On April 25th 2023, Women@PMI Germany arranged a webinar in English about executive vocal coaching. Inês Moura ([linkedin.com/in/inesmoura](https://www.linkedin.com/in/inesmoura)), Executive Vocal Coach, shared her experiences, tips and enthusiasm on how voice can support to convey your messages in a better way.

The idea of the event was born in a retrospective in 2022, when we realized that we did not know much about this topic. The webinar with Inês Moura gave us a first insight into the topic and generated a desire among the participants to learn more about it.

Together We Can!

Let's listen to the voices of some participants!

Silke Wintergruen

I have already participated in some very good events organized by the Women@PMI Germany Chapter. That is why I check the PMI GC event page regularly. (<https://www.pmi-gc.de/aktivitaeten-projekte/chapterevents>). The „Vocal Coaching“ immediately caught my interest, as I struggle from time to time to keep my voice from getting too high-pitched. I truly liked Inês' presentation, particularly the tips and advice she provided as well as her openness to questions. My most important learning is to record myself every now and then to analyse how I speak or present. Only what I am aware of, I can improve through practice.

Latha Thamma reddy

How to develop the strength of the female voice power was again well presented in the webinar. The voice is the most powerful instrument in the world, we play with it. Inês Moura has a clear approach to voice development. This webinar was very well presented. Participants were engaged and asked many thoughtful questions throughout the session. Speech examples from the last three decades were used to explain well how women struggled to be heard. A small pause was a good sign and shows that the speaker was not in a hurry. All in all, a great virtual participation experience.

Martina Gerst

It was an interesting and inspiring presentation by Inês who is on a mission to give her clients the key to master the art of communication so that they can successfully unlock their full potential. She shared very interesting theoretical and practical insights of her work as vocal coach.

Key-Lessons-Learned / Take-Aways:

- Across many work fields, women are still struggling to be heard. This is due to various reasons from only lately being allowed to speak in public over the historically, behindhanded participation in work force or the still only few women in leadership positions.
- Inês listed three biases directly responsible.
 - The first bias is related to the fact that women very often have high pitched voices which are linked to inexperience. In the second bias, she referred to being a soft-spoken person which is often linked to a lack of assertiveness. As a third bias, she mentioned the habit of many women to go up with the voice at the end of a sentence which often is linked to uncertainty.

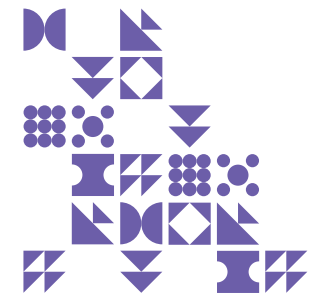
As a consequence, women get 2.5 times more interrupted in a three-minute conversation than men. Those interruptions are signs of power and dominance.

- Inês provided us with a number of practical tips, for example:
 - to use emotions to keep audiences interested in the message conveyed
 - to use voice variations and strategic pauses
 - to add expressiveness, energy, and enthusiasm to your presentation

Deliver key messages with confidence

- 👉 Improve clarity of speech
- 👉 Use effective voice variations
- 👉 Use strategic pauses
- 👉 Increase voice projection
- 👉 Add expressiveness, energy, and enthusiasm
- 👉 Have a confident posture in meetings
- 👉 Use the right style depending on context
- 👉 Keep audiences interested in the message conveyed.

Author:
Women@PMIGC

Die Digitalisierung der Kommunalverwaltungen in Schleswig-Holstein

Zusammenfassung von Erkenntnissen aus einer sehr gut besuchten virtuellen Veranstaltung der Local Group Hamburg vom 13.01.2023 zur Digitalisierung der Kommunalverwaltungen in Schleswig-Holstein. Als Referent konnte gewonnen werden: **Dr. Philipp Willer**, seit 2019 Geschäftsführer des IT-Verbands Schleswig-Holstein (IVSH), einer Anstalt des öffentlichen Rechts, die u. a. ein Träger von Dataport dem öffentlichen IT-Dienstleister einiger Bundesländer in Norddeutschland.

Kurz zusammengefasst: Die kommunale Selbstverwaltung hat Verfassungsrang. Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung, vor Allem auf kommunaler Ebene, ist eine Herausforderung und gewaltige Aufgabe, die uns als Gemeinwesen noch intensiv und lange beschäftigen wird.

Das Onlinezugangsgesetz verpflichtet Bund, Länder und Kommunen, bis spätestens Ende 2022 ihre Verwaltungsleistungen auch elektronisch über Verwaltungsportale anzubieten und diese miteinander zu einem Portalverbund zu verknüpfen. So steht es im Gesetz, das am 14. August 2017 erlassen wurde. Insgesamt geht es um 575 Verwaltungsleistungen.

Die erste Frist des Onlinezugangsgesetzes ist abgelaufen. Die Ergebnisse sind vorsichtig ausgedrückt umstritten, bei Lichte betrachtet sehr ernüchternd. Der Nationale Normenkontrollrat hat in seinem am 13.12.2022 vorgestellten Jahresbericht festgestellt, dass zwei Monate vor Ende der Umsetzungsfrist erst 33 von ursprünglich geplanten 575 Onlineleistungen in der Mehrheit der Bundesländer angeboten werden. Ein Grund dafür ist darin zu sehen, dass es in unserer föderalen Struktur, bestehend aus Bund, 16 Bundesländern und ca. 11.000 Kommunen schwer ist, flächendeckend neue Systeme einzuführen.

Ziel des Onlinezugangsgesetzes ist es, dem Bürger die Möglichkeit zu geben, Behördengänge online abwickeln zu können. Das hat erstmal dazu geführt, die Schnittstelle zum Bürger zu digitalisieren. Was



Quelle:

<https://informationsplattform.ozg-umsetzung.de/ING/app/intro>

man dabei nicht betrachtet hat, sind die dahinter liegenden Prozesse. Um von digitalen Abläufen sprechen zu können, ist jedoch eine gesamtheitliche Betrachtung (Ende-zu-Ende) der jeweiligen Vorgänge erforderlich. Damit nun nicht jede Behörde eine eigene IT-Kompetenz aufbauen und eigene Prozesslösungen entwickeln muss, sind Organisationen wie ITVSH gegründet worden, deren Aufgabe es ist, die Behörden flächendeckend bei der Gestaltung und Einführung digitaler Prozesse zu unterstützen. Der Vortragende, Dr. Philipp Willer, ist Geschäftsführer des IVSH und zeigte, welche Herausforderungen mit der allumfassenden Digitalisierung der Behörden in Schleswig-Holstein verbunden sind.

Die Anforderungen sind vielfältig. Es werden ganzheitliche Lösungen für Dienstleistungen von Behörden gesucht (z.B. Personalausweis erneuern). Diese muss in allen Behörden von kreisfreien Städten, Kreisen und Gemeinden ausgerollt werden können. Deutschlandweit arbeiten mehrere Organisationen wie der ITVSH nach dem EVA-Prinzip zusammen. EVA bedeutet „Einer für Alle“ und meint damit, dass digitale Prozesslösungen, idealerweise, nur von einer Organisation entwickelt wird und dann allen anderen in ganz Deutschland zur Verfügung stehen soll. Die so entwickelten digitalen Prozesslösungen

müssen gesetzeskonform sein und über eine hohe Zuverlässigkeit (24/7) verfügen. Kostentransparenz ist wichtig, damit jede Behörde nach Wirtschaftlichkeitskriterien über die Einführung entscheiden kann. Zu berücksichtigen ist des Weiteren, die User Experience. Hier geht es um ein einheitliches Layout der jeweiligen Behörde sowie eine einfache, intuitive Bedienung.

Die Digitalisierung der Verwaltungsabläufe bietet die Chance, die Verwaltungen zu entlasten, was aufgrund des zunehmenden Personalmangels in Zeiten des demographischen Wandels auch dringend geboten ist. Eine Software darf keinen Antrag ablehnen, aber sie kann z.B. Hinweise auf unvollständige Angaben geben. Ein digitalisierter Arbeitsvorgang muss von Anfang bis Ende digital gestaltet sein und nicht dergestalt, dass im Prozesslauf Zwischenergebnisse ausgedruckt und dann auf Papier weitergearbeitet werden muss. Ein IT-Outsourcing (Server, etc.) ist Teil der Betrachtung, weil IT nicht Kernkompetenz der kommunalen Verwaltungen ist und das Hosting in einem größeren Verbund effizienter gestaltbar ist.

Die Produkte des ITVSH umfassen ein Bürgerportal, diverse Online-Dienste, einen Produktkompass, Bürger- und Unternehmenskonten, ePayment und vieles mehr. Der ITVSH macht durch verschiedene Marketingaktionen auf seine Produkte aufmerksam. Hier sei zunächst der Webshop genannt. Daneben gibt es Werbemaßnahmen wie Veranstaltungen, Seminare, Regionalkonferenzen, Trägerversammlungen, einen Hackathon und weitere. Über diverse Medien macht der ITVSH in Form von einem Newsletter, Bürgermeisterbriefen und Artikeln in Fachzeitschriften auf sich aufmerksam.

Der ITVSH verfügt nicht über sämtliche Kompetenzen im eigenen Haus, sondern bedient sich in einem umfangreichen Partnernetzwerk. Er ist einer der Träger von Dataport, dem öffentlichen IT-Dienstleister für einige norddeutschen Bundesländer. Ein weiterer Partner ist Kommunit, ein IT-Zweckver-

band in Schleswig-Holstein der Anwendungen für kommunale Behörden hostet und Rollouts von Updates durchführt. Eduneon ist ein Partner, der sich auf die Digitalisierung von Schulen spezialisiert hat. Das Landesarchiv Schleswig-Holstein ist Anbieter eines digitalen Archivs.

Aus Sicht des Projektmanagements ist die Digitalisierung der Verwaltungen wie ein Programm zu sehen, das zur besseren Handhabbarkeit in die folgenden Themenfelder unterteilt wurde:

- Infrastruktur
- Prozesse
- Digitale Bildung
- Digitales Archiv
- IT-Sicherheit
- Bauen (virtuelle Baugenehmigung)
- Digitale Daseinsvorsorge: Leistungen abseits des gesetzlichen Auftrages (Wasser, Straße, Internet)
- Betrieb

Jedes Themenfeld hat eine Phase „Entwicklung“ und eine Phase des „Rollout“. Alle Themenfelder werden mit Mitarbeitern ausgestattet, die Aufgaben und Budgets werden geplant und überwacht sowie jeweils Chancen und Risiken evaluiert

Autor:

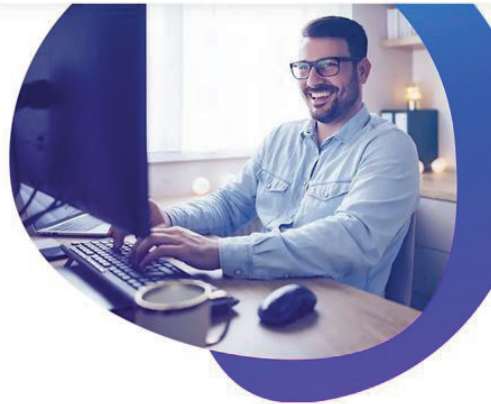
Arne Bolz, Volunteer Local Group Hamburg

Bericht vom Virtuellen Panel „Next Generation Project Management“ der Haufe Akademie

HAUFE.
AKADEMIE Virtuelles Panel

NEXT GENERATION PROJECT MANAGEMENT

Wie KI, Agilität und New Work die Rolle der Projektmanager:innen verändern



Was haben der Schriftsteller George Bernhard Shaw, der Staatsmann Winston Churchill und der Wissenschaftler Niels Bohr gemeinsam? Allen Drei- en wird das Zitat „Vorhersagen sind schwierig, vor Allem, wenn sie die Zukunft betreffen“ zugeschrie- ben. Natürlich waren weder Shaw, Churchill noch Bohr am 6. März 2023 beim von der Haufe Akade- mie veranstalteten virtuellen Panel anwesend. Zum Thema „Next Generation Project Management“ konnten die Teilnehmer:innen **Angela Hemmrich**, früher Leiterin des Fachbereichs Projektma- nagement PM Qualifizierungen Siemens weltweit, derzeit Trainerin bei der Haufe Akademie, **Michaela Kühn**, Trainerin bei der Haufe Akademie und auch tätig in der Führungskräfteentwicklung, im Change- und Projektmanagement sowie als Business Ana- lyst und Requirements Engineer, **Dr. Frank Galka**,

Abteilungsleiter Project Management Excellence bei Knauf Zentraleuropa und **Dr. Andreas Berning**, Präsident des PMI Germany Chapter inhaltlich sicher mehr beitragen:

In der von **Torsten Otto** von der Haufe Akademie geführten Panel-Diskussion ging es u.a. um Buzz- words wie „New Work“, „Agilität“, „Künstliche Intelligenz“ und „Nachhaltigkeit“ und darum, diese kritisch zu beleuchten.

Ausgehend von einer aktuellen Studie des PMI, nach der in 2027 weltweit 88 Millionen Menschen in Pro- jektmanagement-nahen Rollen tätig sein werden, der Bedarf an Projektmanager:innen also tenden- ziell weiter zunimmt, fragte Torsten Otto diejenigen Panelisten, die überwiegend als Trainer tätig sind,

nach den Herausforderungen von Trainingsteilneh- mer:innen. Am häufigsten kommen Fragen nach dem Beginn eines Projektes bzw. was wichtig sei, aber auch wie man gerade zu Beginn Entscheidun- gen trifft. Übereinstimmende Erkenntnis war, dass bei Projekten Struktur und Fokus von elementarer Bedeutung sind und Trainings entsprechend darauf abzielen sollten, um eine gute Investition in zukünftige Projektmanager:innen darzustellen.

Zweiter Themenkomplex war die Veränderung der Arbeitswelt, u.a. aber nicht nur, verursacht durch die Pandemie. Gerade in remote oder hybriden Situationen ist eine gute Abstimmung der Projekt- teilnehmenden wichtig (z.B. durch Betonung des „Zwischenmenschlichen“) und zwar ebenso wie Einzel- und Team-Verantwortung. Neben der teil- weise als Bedrohung angesehen Veränderung, z.B. der Übergang von klassischen zu agilen/hybriden Arbeitsweisen, wurde betont, immer auch die Chan- cen zu sehen, die mit einer Veränderung einherge- hen. So könnte man die Gelegenheit nutzen, um „althergebrachtes“ Status-Reporting „wegzudisku- tieren“ und durch sinnvolles Realtime-Reporting zu ersetzen.

In dem Zusammenhang kam die Frage auf, wie man Projektmanagement für die jüngere Generation interessanter machen könne, da „Agil“ ja viel cooler sei. Hier gilt es, schon möglichst früh die „Aware- ness“ für den Wertbeitrag von Projektmanagement darzustellen, und zwar nicht erst an Universitäten, sondern schon in Schulen oder noch früher. Moti- vator könnte hier sicherlich das Stichwort Nachhalti- gkeit sein, da jedwede notwendige „Wende“ letzt- lich nur über Projekte in die Realität überführt wer-

den kann. In Firmen wäre auch eine Zusammenar- beit alter und junger Arbeitnehmer:innen in Gene- rations-übergreifenden Tandems ein interessanter Ansatz, da mit gegenseitiger Bereicherung verbun- den.

Laut einer Studie der IPMA verwenden 47% der Organisationen agile Ansätze – Tendenz steigend: bedeutet das also, dass „klassisches“ Projektma- nagement früher oder später ausstirbt? Dazu gab es ein klares „Nein“ von den Panelisten. Vielmehr sollte der gewählte Ansatz zum Projekt passen, und damit geht durchaus eine gehörige Portion Prag- matismus bzw. auf neu-deutsch „Tailoring“ einher (Zitat: „Jeder Kuchen hat ein anderes Rezept“). Und Nichts spricht dagegen, in einem „klassischen“ Pro- jekt auch mal agile Methoden zu verwenden; man muss halt „den Puls des Projektes“ finden.

Häufig wird ja auch behauptet, dass Projektteilneh- mer:innen in agilen Projekten (Frage eines Panelis- ten: „Sind eigentlich nicht Projekte per se agil, weil neuartig und mit viel Ungewissheit verbunden?“) motivierter arbeiten als in „Wasserfall“-Projekten. Das wurde klar negiert, sondern eher ein Zusam- menhang zum Inhalt des Projektes bzw. dem WARUM? sowie der Team-Zusammensetzung und dem Sponsor gesehen.

Kommen wir zur „künstlichen Intelligenz“ und be- ginnen auch hier wieder mit einer Zahl aus einer Studie, diesmal von Gartner: „Ab 2030 werden ca. 80% der Aufgaben eines Projektmanagers durch AI erledigt und zwar auf Basis von Big Data, Machine Learning, Natural Language Processing“. Das Panel mahnte eine differenzierte Betrachtungsweise an.

Bericht vom Virtuellen Panel „Next Generation Project Management“ der Haufe Akademie (Forts.)

Es sei notwendig, zunächst AI zu verstehen, um den Nutzen durch deren Unterstützung zu realisieren, und mit der Unterstützung durch AI wird sich die Rolle des Projektmanagers zukünftig zu mehr Leadership sowohl hinsichtlich Projektteam als auch den Stakeholdern gegenüber verschieben. Wichtig ist dabei, dass die Menschen vorbereitet sind sowohl bez. Rolle des Projektmanagers, aber auch bez. Training auf die AI-Tools. Und klar ging die letzte Frage zum Thema AI an den Vertreter von PMI: Hat ChatGPT die PMP-Zertifizierungsprüfung bereits bestanden oder jemals bestehen können, was aufgrund der vielen Verhaltens-orientierten Fragen eher nicht der Fall sein dürfte – von autonomen AI-Projektmanager:innen sind wir jedenfalls noch weit entfernt.

Letztes Thema des Tages war Nachhaltigkeit, was bereits kurz angeklungen war. Erster Diskussionspunkt war, inwieweit z.B. die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen bereits eine Auswirkung auf das Projektmanagement haben, neben der offensichtlichen Notwendigkeit, die SDGs mittels Projekten zu erreichen. Diese Frage wurde klar bejaht, da bereits heute aufgrund regulatorischer Vorgaben eine Kopplung von Unternehmensfinanzierungen an Nachhaltigkeitsziele gegeben ist. Es wurde sogar vermutet, dass das magische Dreieck bald zum Viereck mutiert und die Nachhaltigkeit als Projektdimension dort auftauchen wird.

Zum Schluss der Diskussion sollten die Panelisten zu verschiedenen Thesen eine kurze Einschätzung abgeben:

New Work: Die neue Arbeitsrealität mit zunehmender Remote-Arbeit erschwert die Zusammenarbeit in Projekten und führt zu schlechteren Ergebnissen. Falsch, im Gegenteil – das gelingt aber nur mit viel Disziplin und einem robusten Rahmen.

Agilität: SCRUM-Productowner und SCRUM-Master werden die Projektleiter:innen und Führungskräfte in Zukunft komplett ablösen. Falsch, agile und klassische Methoden ergänzen sich und Projektmanager:innen werden sich zukünftig noch stärker auf Zwischenmenschliches fokussieren (müssen).

Nachhaltigkeit: Unternehmen müssen das magische Dreieck des PM durch das Thema Nachhaltigkeit ergänzen, um zukunftsfähig zu bleiben/zu werden. Richtig, auf alle Fälle -> magisches Dreieck wird zum Viereck.

AI: Durch den zunehmenden Einsatz von AI verlieren Projektmanagement-Zertifizierungen massiv an Bedeutung bzw. müssen komplett neu gedacht werden. Jein, aber es ist mehr Fokus auf Verhaltenskompetenzen, Führung und Interaktionen mit Stakeholdern notwendig. Ggf. wird es sogar neuen Rollen mit entsprechenden Zertifizierungen geben.



PM-Kompetenzen: Durch die verstärkte Automatisierung des methodischen Projektmanagements gewinnen Softskills für Projektleiter:innen massiv an Bedeutung, um nicht den Job zu verlieren. Richtig, auf alle Fälle.

PM im Unternehmen: 2030 wird in jedem Unternehmen auf C-Level eine Person federführend mit dem Thema Projekte bzw. Projektmanagement befasst sein. Das wäre cool und angesichts der Nachhaltigkeitsthematik ist damit ab einer gewissen Unternehmensgröße zu rechnen.

Alles in Allem war dieses virtuelle Panel, organisiert von der Haufe Akademie, zum Thema „Next Generation Project Management“ eine sehr kurzweilige Veranstaltung, die auch in voller Länge unter dem folgenden Link abzurufen ist:

https://www.haufe-akademie.de/evolve/webinar/virtuelles-panel-projektmanagement?cho-rid=04489971&em_src=nl&em_cmp=ALLE%2Fevolve%2Fprojektmanagement-panel-pmi-chapter%2F92691%2F04489971&akt-typ=email&med=ALLE&aktr=92691&wnr=04489971&cmp=projektmanagement-panel-pmi-chapter

Autor:
Dr. Andreas Berning, VP Präsident

Projektmanagement nach der Pandemie

Am 04.05.2023 fand das Treffen der Fachgruppe Projektmanagement der Gesellschaft für Informatik e.V. in Form eines halbtägigen Vor-Ort-Workshops bei der DZ-Bank in Frankfurt mit 53 Teilnehmern statt, bei dem Experten aus verschiedenen Branchen in vier Vorträgen ihre Erkenntnisse und Erfahrungen im Zusammenhang mit der Pandemie und den daraus resultierenden Veränderungen in der Arbeitswelt vorstellten.

Das PMI Germany Chapter war Co-Organisator des Treffens.

Im ersten Vortrag beleuchtete Luca Randecker die Einstellungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu Remote-Work und erläuterte die aktuelle Studienlage.

Dr. Greb präsentierte seine Erfahrungen mit einem Projektbericht eines konkreten Großprojektes, das bereits vor der Pandemie gestartet war und dann auf 100% Homeoffice umgestellt wurde.

Im dritten Beitrag ging Frau Träumner auf das Thema „virtuelle Meetings“ und die Herausforderungen an die Aufmerksamkeit und das Engagement der Teilnehmer ein. Sie stellte spielerische und motivierende Methoden vor, um die Aufmerksamkeit von Projektmitarbeitenden in virtuellen Meetings zu erhöhen.

Als Handlungsempfehlungen des Workshops kristallisierten sich heraus:

- die Etablierung hybrider Arbeitsmodelle, um den Bedürfnissen der jüngeren Generationen nach Flexibilität und der Verschmelzung von Arbeits- und Lebenszeit gerecht zu werden
- die Förderung des informellen Austauschs und Co-Creation – idealerweise über die gesamte Lieferkette hinweg

- die Bereitstellung von kollaborativen Räumen mit Technologie, die das Arbeiten von überall aus ermöglicht – als „Mittelweg“ zwischen Homeoffice und Büro
- der Einsatz von Gamification-Elementen in der virtuellen Projektarbeit, um das Engagement von Projektmitarbeitenden in virtuellen Meetings zu erhöhen

Nach der Bestandsaufnahme, den Lessons Learned und den konkreten Handlungsempfehlungen der ersten drei Beiträge gab Rainer Borg einen Ausblick auf die Zukunft der Zusammenarbeit und diskutierte die Voraussetzungen für erfolgreiche „Remote Collaboration“.

Die nächste Veranstaltung der Fachgruppe ist die PVM-Tagung zum Thema „Nachhaltige IT-Projekte“ in Hagen im November 2023. Anmeldung und mehr Details dazu sind auf dieser Seite verfügbar: <https://pvm-tagung.de>

Project Management after the Pandemic

On May 4th, 2023, a meeting of the special interest group for project management group of the Gesellschaft für Informatik e.V. was organized as a half-day on-site workshop at DZ-Bank in Frankfurt with 53 participants, in which experts from various industries presented their findings and experiences in connection with the pandemic and the resulting changes in the working world in four lectures.

The meeting was co-organized by the PMI Germany Chapter.

In the first lecture, Luca Randecker highlighted the attitudes of employees and employers towards remote work and explained the current study situation.

Dr Greb presented his experiences with a project report of a major project that had already started before the pandemic and was then switched to 100% home office.

In the third contribution, Ms. Träumner addressed the topic of „virtual meetings“ and the challenges to the attention and commitment of the participants. She presented playful and motivating methods to increase the attention of project employees in virtual meetings.

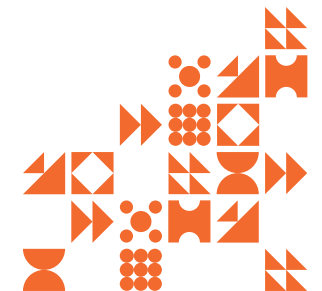
The recommendations for action that emerged from the workshop were:

- establishing hybrid working models to meet the needs of younger generations for flexibility and the merging of work and living time.
- the promotion of informal exchange and co-creation – ideally across the supply chain
- providing collaborative spaces with technology that enables working from anywhere – as a compromise between home office and office
- using gamification elements in virtual project work to increase engagement of project collaborators in virtual meetings

The next event of the special interest group will be the PVM conference on „Sustainable IT projects“ in Hagen in November 2023. Registration and more details are available on this website: <https://pvm-tagung.de>



Autor:/Author
Dr. Martin Bertram, VP Region Zentrale



Einfach unverzichtbar

4 Power Skills für nachhaltigen Teamerfolg

Fachlich überzeugen? Strategien formulieren? Pläne ausarbeiten? Der eigene Chef sein wollen? Das klingt nach hehren Zielen. Im Zeitalter der ständigen Veränderung reichen sie allein jedoch nicht aus. Wer heute Projekte, Teams und Unternehmen zum Erfolg führen möchte, darf persönliche, soziale und methodische Kompetenzen nicht außer Acht lassen.

Diese vermeintlich weichen Fähigkeiten – die sogenannten Soft Skills – gelten seit langem als größtes, aber auch am meisten unterschätztes Kapital. In der aktuellen [Pulse-of-the-Profession-Umfrage](#) des Project Management Institutes (PMI) gaben 90 Prozent der weltweit mehr als 3.500 Befragten an, dass sie Soft Skills als eigentliche Power Skills verstehen, die ihnen dabei helfen, besser und intelligenter zu arbeiten, um Unternehmensziele zu erreichen. Vier Kompetenzen gelten dabei als besonders wertvoll.

Kollaborative Führung

Um in einer immer stärker vernetzten, dezentralen und dynamischen Welt Erfolge zu erzielen, braucht es vielerorts vor allem im Hinblick auf Führungskräfteentwicklung ein Umdenken. Anstatt auf Wettbewerbsdenken, Silomentalität oder seriell verknüpfte Arbeitsschritte zu setzen, gilt es ein kollaboratives Mindset und interaktive Arbeitsweisen zu etablieren, die mit einem eher demokratischen Führungsstil einhergehen. Bei einem so gemeinschaftlichen Ansatz definieren sich beispielsweise zunächst Anforderungen durch Kundenwünsche, Wettbewerbsanalysen oder zu lösende Probleme, bevor das Team gemeinsam entscheidet, welche Themen angegangen werden.

Die Vorteile einer kooperativen Arbeitsweise liegen auf der Hand: Flache Hierarchien bedeuten, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von Titel, Erfahrung und Unternehmenszugehörigkeit Ideen einbringen und eigenverantwortlich Entscheidungen treffen. Das schafft Vertrauen und erhöht die Motivation, wodurch sich Teamarbeit insgesamt effizienter gestaltet.

Voraussetzung dafür? Kollaboration muss sich ad hoc, interessenorientiert, selbst organisiert und bezogen auf die gemeinsame Wertschöpfung konstituieren können. Ausgewogene Gespräche zu ermöglichen und allen Perspektiven Gehör zu schenken, ist hier ebenso wichtig wie die Berücksichtigung interner und externer organisatorischer Parameter und ein Bewusstsein für gruppendynamische Prozesse wie Groupthink, dem Halo-Effekt oder der Beeinflussung durch Priming. Außerdem muss das Team eine gesunde Fehlerkultur etablieren, eine gemeinsame Vision verfolgen und sich gegenseitig durch konstruktives Feedback unterstützen.

Kommunikationsstärke

Wer offen mit Fehlern umgeht und regelmäßig Feedback gibt, benötigt auch Kommunikationsstärke. Denn nur wer weiß, worauf es bei gelungener Verständigung ankommt, entwickelt ein Ohr dafür, was sich ändern kann und manchmal muss. Zwar fördern virtuelle Tools in diesem Zusammenhang den effektiven Austausch, ersetzen aber wertschätzende Gespräche nicht komplett – insbesondere da sich nicht jedes Medium für jede Kommunikationsaufgabe gleich gut eignet.

So kann beispielsweise die Nachricht im internen Chat „Die Projektentwicklung ist um drei Tage verzögert.“ von adressierten Teammitgliedern so interpretiert werden, dass gute Arbeit geleistet wurde. Tatsächlich könnte die schreibende Person auf Beziehungsebene jedoch genau das Gegenteil meinen. Entsprechend schnell stellen sich bei falscher Kanalwahl Missverständnisse, Fehlinterpretationen und eine frostige Atmosphäre unter allen Beteiligten ein, was schlimmstenfalls nicht nur nachträgliche Abstimmungen und einen Mehraufwand notwendig machen, sondern auch mit entsprechenden Budgetverlusten einhergeht.

Wer kommunikationsstark ist, findet für den Austausch von Informationen, Zielen und Aufgaben aber nicht nur das passende Kommunikationsmedium,

sondern schafft Transparenz und sichert auf diese Weise Akzeptanz, Aufmerksamkeit und Motivation bei allen Beteiligten. Dabei ist es insbesondere unter Kollegen wichtig, einen „safe space“ zu schaffen, um Kritik wie Lob offen anzusprechen.

Problemlösendes Denken

Problemlösendes Denken ergänzt kollaborative Führung und Kommunikationsstärke. Damit gemeint ist die Fähigkeit anhand von konkreten Fragestellungen potenzielle Stolpersteine bei der Realisierung von Projekten zu erkennen und mit gut durchdachten, individuellen Ansätzen Lösungen zu entwickeln. Dabei soll der Ist-Zustand möglichst effizient in einen Soll-Zustand übergehen – nicht ganz einfach, wenn Kunden kurzfristig ihre Meinung ändern oder sich Alternativen für den Projektablauf wünschen.

Entsprechend wichtig ist hier die vielbeschworene Hands-on-Mentalität, eine positive Einstellung gegenüber Herausforderungen und die Bereitschaft persönlich Verantwortung zu übernehmen. In der Praxis zeigt sich außerdem, dass ein hohes Maß an Engagement und kritischer (Selbst-)Reflexion nötig sind. Worum geht es überhaupt? Was soll erreicht werden? Wo gibt es mögliche Schwachstellen? Um sich hier einen ersten Überblick zu verschaffen, helfen Techniken, die Prozesse, Ursachen, Planung und Datenerfassung analysieren und bewerten.

Erst im nächsten Schritt dreht sich alles darum, Ideen zu generieren. Sollte sich der unkonventionelle Geistesblitz hier nicht von selbst einstellen, ermöglichen es Kreativitätstechniken wie Brainstorming Sessions oder Design Thinking Neuland zu betreten, Hemmnisse abzubauen und der Fantasie freien Lauf zu lassen. Erst in der letzten Phase erfolgt eine Bewertung der vorliegenden Lösungsvorschläge und deren Übersetzung in eine brauchbare Strategie.

Strategisches Denken

Überhaupt gilt es auf strategisches Denken zu setzen, um vorhandene Chancen besser zu nutzen. Der innovative Charakter, das Neuartige und Differenzierende einer erfolgreichen Strategie entspringt dabei nicht der Daten- oder Informationsgrundlage, sondern wird von Menschen geschaffen, die in der Lage sind, sich verschiedene Realitäten vorzustellen und Alternativen aufzuzeigen. Konkret heißt das: Hoch im Kurs stehen Menschen, die die richtigen Fragen stellen, mögliche Handlungsoptionen logisch durchdenken, das bisher Erreichte hinterfragen und gesetzte Ziele mit System sowie der notwendigen Portion Hartnäckigkeit verfolgen – ohne dabei das große Ganze aus den Augen zu verlieren.

Dafür ist eine gewisse Entkopplung von der operativen Hektik nötig, sonst verzerren die tägliche Arbeit der Symptombewältigung, eingefahrene Routinen und bestehende Annahmen die Wahrnehmung. Um hier Abstand zu gewinnen und gezielt Impulse zu setzen, können etwa individuelle Workshops, professionelle Trainingsmaßnahmen und das Einbeziehen unterschiedlicher Perspektiven helfen.

Aber auch Modelle und Tools wie die SWOT-Analyse lassen sich im Rahmen der Strategieentwicklung und damit einhergehend auch für das strategische Denken einsetzen, um aus den Stärken und Schwächen sowie den Chancen und Risiken geeignete Maßnahmen abzuleiten

Autor:

PMI Germany

Der Artikel ist in leicht abgewandelter Form erschienen am 7. April 2023 in Startup Valley.news unter <https://startupvalley.news/de/power-skills-fuer-nachhaltigen-teamerfolg/>

Projektmanagement in einer Welt des Wandels

Klassische Projektmanager:innen richteten ihre Arbeit in der Vergangenheit häufig am sogenannten magischen Dreieck – Ergebnis, Zeit, Kosten – aus. In Bezug auf Projektführung haben sie das „Highlander-Prinzip“ gelebt und waren im Projekt die ultimative Instanz. Um heute in Projekten und insbesondere auch in Veränderungsprojekten erfolgreich zu sein, müssen sie sich komplett neu aufstellen. Sie müssen **unterschiedliche Arbeitsweisen beherrschen, in der Lage sein, kollaborativ zu führen, Strategien entwickeln können sowie über ein solides Geschäftsverständnis verfügen.**



Quelle: Pixabay

In einer Umfrage des Wall Street Journal nannten Vorstände, CEOs und Top-Manager 2022 die Anpassung an ein zunehmend dynamisches Marktumfeld als größte unternehmerische Herausforderung. Gemäß Zahlen der Harvard Business Review scheitern allerdings rund 70 Prozent der mit Anpassungen verbundenen Change-Projekte in Organisationen. Allein durch missglückte Digitalisierungsmaßnahmen, so Forbes, seien 2018 mehr als 800 Milliarden Euro in den Sand gesetzt worden. Das ist mehr als das Vierfache dessen, was die öffentliche Hand in Deutschland 2022 für Bildung ausgegeben hat (rund 180 Milliarden).

Woran liegt das? Die Welt befindet sich in einem laufenden Wandel. Um den Anforderungen ihrer Stakeholder unter neuen Rahmenbedingungen gerecht zu werden, müssen Organisationen die Fähigkeit entwickeln, sich immer wieder schnell anzupas-

sen. Change wird zur Dauerherausforderung. Dabei sind Tempo und Flexibilität gefragt. Agilität wird zum Schlüsselfaktor – und genau daran mangelt es.

Nicht ohne Grund gaben in einer PwC-Umfrage 2022 mehr als die Hälfte der befragten COOs an, dass eine Steigerung der Agilität für das Wachstum ihres Unternehmens von zentraler Bedeutung sei.

Im Pulse of the Profession Report von PMI aus dem Jahr 2021 berichteten jedoch nur 33 % der Befragten, dass ihr Unternehmen über ein hohes Maß an Agilität verfüge.

Der Bedarf an agilen Projektmanager:innen ist demnach sehr groß.

Aus Fehlern lernt man

Traditionell werden agile Vorgehensweisen wie Scrum oder Kanban vor allem in IT-Projekten und der Produktentwicklung eingesetzt. Zunehmend verlagert sich jedoch der Einsatz auch in andere Bereiche, zum Beispiel die Organisationsentwicklung oder ins Marketing. Projekte, Produkte oder Vorhaben werden iterativ durchgeführt, getestet und so lange weiterentwickelt, bis man am Ziel ist. Die zentralen Fragen dabei sind: Was ist das Ziel? Welcher Weg führt am effizientesten dorthin? Welche Probleme müssen dafür gelöst werden? Das hilft, Risiken zu reduzieren, Effizienz sicherzustellen und Probleme flexibel anzugehen.

Agile Vorgehensweisen helfen insbesondere auch in Change-Projekten, in denen diverse Stakeholder eingebunden und orchestriert werden müssen. Dass es beim schrittweisen Herantasten an das Endergebnis auch Rückschläge gibt, liegt in der Natur der Sache und ist auch gut so. Jeder weiß: Aus Fehlern lernt man. Deren Analyse ermöglicht es, Rückschlüsse auf Schwachstellen zu identifizieren und Lösungsansätze dafür zu entwickeln, um das Projekt oder Produkt nachhaltig besser zu machen.

Kernkompetenzen für den Erfolg

Das vom PMI erstellte Talent Triangle spiegelt die idealen Kompetenzen wider, die Projektmitarbeiter:innen entwickeln und verfeinern sollten, um in der heutigen, sich ständig verändernden Welt des Projektmanagements erfolgreich zu sein und zu bleiben. Es veranschaulicht ebenso, dass auch Organisationen anpassungsfähiger werden müssen, um in diesem zunehmend dynamischen Umfeld nachhaltig erfolgreich zu sein.

Damit sind Chancen, aber auch Risiken verbunden. Um die Chancen zu nutzen, braucht es Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich der Methoden und Vorgehensweisen, auf dem Gebiet der Leadership oder Power Skills sowie Verständnis darüber, in welchem geschäftlichen Umfeld das Projekt stattfindet und was es für die Organisation bedeutet. Auf diesen Feldern sollten sich Projektmanager:in-

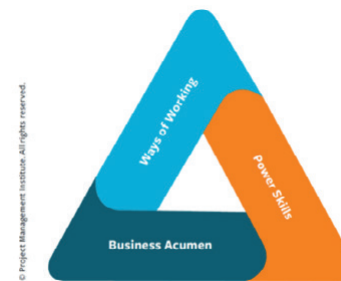


Abbildung: Das PMI Talent Triangle

nen, die Change-Projekte erfolgreich gestalten möchten, sicher bewegen können. Insbesondere sollten sie die Besonderheiten und Vorgehensweisen einer Organisationstransformationsprojekten beherrschen, in denen es darum geht, eine ganze Organisation in die Lage zu versetzen, einen nachhaltigen Sprung in der Leistung zu erzielen und gleichzeitig die Mentalität der Mitarbeitenden und die Kultur der Organisation zu verändern.

Was Projektmanager:innen heute können sollten

Zusammenfassend lässt sich sagen: Wer Projekte heute erfolgreich managen möchte, kommt mit dem klassischen Prinzip des „Command and Control“ nicht mehr weiter. Projektmanager:innen orchestrieren heute ihre Projekte. Sie verfügen zwar nach wie vor über Expertise in bestimmten Disziplinen, vor allem aber glänzen sie durch die Fähigkeit, Arbeitsschritte, Perspektiven und fachliche Kompetenzen aller Beteiligten sinnvoll und effizient zusammenzuführen.

Darüber hinaus verfügen sie über spezielle Fähigkeiten zur Lösung von Problemen, zum Beispiel im Rahmen des Managements sensibler, dynamischer Veränderungsprozesse. Diese Grundlagen befähigen Projektmanager:innen auch große Vorhaben, bei denen unter Umständen mehrere Teilprojekte zusammengeführt werden müssen, zum Erfolg zu führen. Hier zeigt die Praxis: Moderne Projektmanager:innen vereinen dienende Führungsqualitäten und spezielle Expertisen in der Anwendung unterschiedlicher Arbeitsweisen, um mit ihren Projektteams Veränderungsprozesse erfolgreich umzusetzen.

Autor:
PMI Deutschland

Der Artikel ist in abgewandelter Form erschienen am 3. April 2023 im [changement-magazin](https://www.changement-magazin.de) 03/2023 unter [Projektmanagement in einer Welt des Wandels - changement! \(changement-magazin.de\)](https://www.changement-magazin.de/Projektmanagement-in-einer-Welt-des-Wandels-changement!)

Herausforderung der Agilität:

Wie Product Owner agiles Arbeiten neu denken

Moderne Führung im Allgemeinen hat eine zentrale Aufgabe: Die Rahmenbedingungen für alle Mitarbeitenden so zu gestalten, dass Wertschöpfung so uneingeschränkt wie möglich stattfinden kann.

In einer VUKA-Welt ist das Leiten einer Gruppe und das Gestalten von wertschaffenden Prozessen eine große Herausforderung: Komplexe Wertschöpfung mit vielen Beteiligten sowie inneren und äußeren Einflussfaktoren verlangt einerseits mehr spezielle Fähigkeiten, andererseits auch den Blick von Generalist:innen, die den Überblick über das große Ganze behalten. Die Aufgabe von Product Ownern ist also immer mehr die der Team-Entwickler:innen, die früh erkennen, wenn neue Kompetenzen ins Team kommen müssen bzw. entdeckten Talenten eine Chance auf Entwicklung gegeben werden kann. Dabei kommt es in fast allen Branchen auch vermehrt darauf an, früh zu erkennen, welche „Future Skills“ für das eigene Geschäftsmodell unerlässlich sind und wie man diese so schnell wie möglich erwirbt.



Schutzräume für agiles Arbeiten schaffen

Das Phänomen der Steuerungstillusion, also der Irrglaube, man könnte komplexe soziale Systeme wie Unternehmen, Abteilungen, Teams oder auch Menschen kausal und mit sicherem Ergebnis steuern, bleibt weitverbreitet. Sich als Hochleistungsteam die notwendigen Freiheiten zu erhalten oder zu erkämpfen war schon immer eine Herausforderung, insbesondere in großen Organisationen. In unruhigen Zeiten wie heute, wenn eine Krise auf die nächste folgt, neigen Manager:innen dazu, die Zügel

anzuziehen. Hier die notwendigen Freiheiten und Schutzräume für agiles Arbeiten zu erhalten, ist mehr denn je eine der Kernaufgaben des Product Owners.

Wie Transformation in Unternehmen zur Chance für Product Owner wird

Als Mini-CEO seines Projekts und somit als der strategische Kopf des Entwicklungsprozesses ist es die vordergründige Aufgabe des Product Owners für maximalen Fokus auf den Markt, die Kund:innen und deren relevante Probleme zu sorgen.

Jedoch verursacht die Vielfalt der Bedarfe, der Produktfeatures, der Ansprüche und Wünsche eine komplexe Gemengelage. Dies ergibt fast zwangsläufig die Notwendigkeit individueller Lösungen. Und für solche nicht standardisierbaren Ergebnisse benötigt das agile Team die Fähigkeit, mit neuen Ideen zu wertvoller Innovation zu gelangen. Auch hier gilt wieder, den Unterschied zwischen wissens- und ideenbasierten Lösungen, bewährten Methoden und kreativen Antworten auf Überraschungen zu erkennen, und entsprechend für die agile Wertschöpfung zu nutzen.

Im Überblick: Wie gelingt es, als Product Owner erfolgreich mit den zentralen Herausforderungen von Agilität umzugehen?

- 1. Besser entscheiden:** Wer in Führung geht, muss von Anfang an klarmachen, wie Entscheidungen fallen. Unter Ungewissheit gilt es, diese im Team besprechbar zu machen und vermehrt das Wissen aller Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse miteinzubeziehen. Die Vernetzung der Talente sowie eine passgenaue Entscheidungstechnik für den jeweiligen Problemtyp sorgen dafür, dass Prozesse flüssig und die Motivation der Mitarbeitenden hoch bleiben.
- 2. Kulturmuster verstehen:** Jede Organisation erzeugt mit ihrem Tun, ihren Strukturen und ihren gemeinsamen Erlebnissen eine Kultur. Kulturelle Muster bestimmen entscheidend das Verhalten

aller Organisations-Mitglieder. Die Kulturmuster des Teams sichtbar und besprechbar zu machen, ist eine Aufgabe, die Product Owner und Scrum Master im Zusammenspiel übernehmen und so für ein gemeinsames Verständnis im Team sorgen.

- 3. Management ins Boot holen:** Schon einige Male wurde die Rolle des Managements in diesem Beitrag erwähnt. Nicht immer passt der Anspruch an moderne Kollaborationsformen und der Wunsch nach Kontrolle zusammen. Durch konsequente Kommunikation und Aufzeigen des tatsächlich durch Agilität erbrachten Nutzens gelingt es Product Ownern in vielen Fällen, Manager:innen zu Verbündeten zu machen.
- 4. Widersprechende Interessen konstruktiv nutzen:** Für den Product Owner gilt es, systemimmanente Interessenkonflikte zwischen Management und Entwicklung zu moderieren, sie transparent zu machen, nüchtern nach Interessensausgleich zu streben und die Manager:innen durch Performance zu überzeugen. Am Ende kann diese erhöhte Leistung das einzige Argument dafür sein, dass das Management Freiräume außerhalb der unternehmensüblichen Norm gewährt.
- 5. Treiber:in sein und dranbleiben:** Es gibt bei innovativen Projekten auf exzellentem Level kaum noch so genannte „Quick wins“. Im Gegenteil: Kaum ein Projekt im komplexen Umfeld verläuft schnurgerade und ohne Hindernisse. Gerade wenn es Rückschläge gibt und wenn nicht alles gelingt, dann kommt eine der wichtigsten Rollen des Product Owners zum Tragen: Die Funktion des:der Antreiber:in. Und damit ist nicht das Antreiben der Mitarbeitenden gemeint, sondern der positive Geist, der zum jeweils nächsten Schritt im Projekt führt und an das gemeinsame Zielbild erinnert. Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz sind für Höchstleister:innen in der Wirtschaft genauso wichtig wie für Top-Performer:innen im Sport.

- 6. Fachwissen zur Verfügung stellen:** Wo früher Herrschaftswissen für klare Hierarchien sorgte, da gilt es nun, das notwendige Wissen allen Mitarbeitenden zur Verfügung zu stellen. Nur optimal ausgerüstete und gut informierte Team-Mitglieder können dauerhaft Bestleistungen erbringen. Als Product Owner gilt es die geeignete Lernumgebung zu garantieren. Im besten Fall eine Kombination aus „Learning on the job“ und gezielter Weiterbildung zum T-Shape-Professional.
- 7. Durch Üben zum:zur Könnler:in werden:** Es ist ein weiter Weg vom Beginn bis zur Meisterschaft in einer Disziplin. Können und Meisterschaft lässt sich nicht erklären, konservieren oder zwischen Buchdeckel pressen. Es geht um das lebenslange Üben. Nicht in der Theorie, sondern im echten Leben, mit echten Problemen echter Kund:innen. Zu gewährleisten, dass alle Mitarbeitenden, insbesondere die talentiertesten die Gelegenheit zu solcher Übung haben, macht ein Team zum „Dream Team“. Einer Gruppe von Höchstleister:innen, die im besten Sinne agil für glückliche Kund:innen sorgen.

Die Rolle des Product Owners ist einer ständigen Entwicklung unterworfen. Ein Product Owner ist also eine lebenslang Lernende:r und wird gegenüber ihrem:seinem Team zum:zur Vordenker:in und -macher:in.

Autor:

Benjamin Köhler, Produktmanager, Haufe Akademie

Auch Sie möchten agiles Arbeiten neu denken? Und Ihre Stakeholder noch besser managen? Dann informieren Sie sich über den Lehrgang zum Product Owner bei der Haufe Akademie. [Mehr über den Lehrgang erfahren.](#)



4 Säulen für Neues Arbeiten – #1: Angstfreie Organisation



„Neues Arbeiten“ in Zusammenhang mit einer entsprechenden Unternehmenskultur trägt dazu bei, dass Organisationen erfolgreicher, Teams innovativer und MitarbeiterInnen motivierter bei der Arbeit sind. Wie das gehen kann, lesen Sie in dieser Serie. Teil 1 handelt von der angstfreien Organisation.

In unserer Serie zum Thema „Neues Arbeiten“ geht es um folgende Themen und wie sie sich auf die Unternehmenskultur auswirken:

- Angstfreie Organisation schafft psychologische Sicherheit
- Psychologische Sicherheit erhöht die Produktivität
- Achtsames Zuhören (oder „deep listening“ nach

Otto Scharmer) markiert jene höchste Ebene des Zuhörens, wo man das Potential des Gegenübers sucht und erkennt, um „das Neue“ wahrzunehmen.

- Feed forward (statt Feedback) beschreibt eine neue Art des Zusammenarbeitens, wo man weniger zurückblickt und wertet, was passiert ist (Feedback), sondern mit gewünschten Zukunftsbildern arbeitet.

Säule #1: Angstfreie Organisation schafft psychologische Sicherheit

Die neuropsychologische Forschung zeigt, dass Menschen in einer Angstsituation ihr Wissen und Können nicht so gut abrufen können wie unter psychologischer Sicherheit. Für die Art der Arbeit, die wir heutzutage vorwiegend erledigen – nämlich kognitive Arbeit – ist Angst ein tödliches Gift für Organisationen. Sie behindert kontinuierliches Lernen, Innovationen und wertschätzende Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Psychologische Sicherheit ist also Voraussetzung für den Erfolg von Teams. Und wenn man sich eine Organisation als ein Konglomerat von Teams vorstellt, ist sie eine Voraussetzung für erfolgreiche Unternehmen. Sie fördert Innovation und regt zu unkonventionellem Denken an. Sie schafft ein motivierendes und inspirierendes Arbeitsumfeld und bietet – nicht nur den Nachwuchsführungskräften – die Bedingungen für kontinuierliches Lernen, Wachsen und ständige Entwicklung. Kurzum: **Psychologische Sicherheit ist ein Wettbewerbsvorteil und wird in der heutigen Wirtschaftswelt immer wichtiger!**

Den theoretischen Unterbau für dieses Phänomen lieferte die Harvard-Professorin Amy Edmondson, die durch ihre Krankenhaus-Studie („Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams“, 1999) bekannt wurde. Darin stellte sie – zu ihrer großen Überraschung – fest, dass die besten Teams mehr Fehler machten als die schlechteren Teams! Wie kann das sein?

Bessere Teams machen mehr Fehler

Die besten Teams waren gekennzeichnet durch eine Offenheit und hohe Bereitschaft, über Fehler zu reden und diese auch zu berichten. In Wirklichkeit machten diese Teams nicht mehr Fehler, sondern weniger als schlechter performende Teams, die ihre Fehler aber nicht so offen zur Schau stellten.

Damit war der Startpunkt ihrer Forschung über psychologische Sicherheit gelegt.

Wie Führungskräfte **Rahmenbedingungen für psychologische Sicherheit** schaffen können, beschreibt die Autorin nach vielen Jahren Forschungsarbeit in ihrem Buch „The fearless organisation“ (Die angstfreie Organisation, 2018) so:

„Psychologische Sicherheit schafft jene vertrauensvolle Atmosphäre, in der alle Teammitglieder sich offen äußern können, ohne beschämt zu werden, abgewiesen zu werden, oder sonst wie negativ sanktioniert zu werden.“

Amy Edmondson

Räume für den „Ungehorsam“ öffnen

Im Umfeld einer angstfreien Organisation kann man die Mitarbeiter:innen dahingehend motivieren, dass sie kritisch denken und ihre Meinungen äußern; anstatt zustimmend und höflich mit dem Kopf zu nicken – denn das ist kein konstruktiver Beitrag. Kritisches Denken muss Raum bekommen und auch belohnt werden! Es braucht eine Bereitschaft zum Diskutieren und produktiven Kontern.

Zugegeben, das entspricht nicht ganz unserer Sozialisation. Das ist eine Kulturfrage und hat mit Erziehung zu tun: Dass Kinder von klein auf ermutigt werden, ihre unterschiedlichen Sichtpunkte darzulegen und zu verteidigen – und dadurch eine kritische Denk- und Konversationsweise lernen und üben. In unseren Breitengraden war und ist es vielerorts oft umgekehrt. Da wurde und wird kritisches Hinterfragen als Affront, als Unhöflichkeit gesehen und missbilligt.

Doch diese Verhaltensmuster kann man zum Besseren hin ändern – und zwar jederzeit, das geht von heute auf morgen! Dazu braucht es den Willen und das entsprechende Klima – egal ob in einer Familie, im Kindergarten, in der Schule, unter Freunden oder in einer Organisation.

4 Säulen für Neues Arbeiten – #1: Angstfreie Organisation (Forts.)

Angstfreies Klima schaffen

So kann es gelingen, eine angstfreie Organisation aufzubauen: Allfällige Probleme und Unsicherheiten in den Unternehmen offen ansprechen und sichtbar machen, immer wieder reflektieren sowie einen öffentlichen und geschützten Diskurs entwickeln. Insbesondere in Teams oder Gruppen soll man darüber reden, wie es im Unternehmen gelingen kann, die psychologische Sicherheit zu leben?

Es geht auch nicht darum, dieses Vorhaben möglichst schnell und umfassend umzusetzen – aber allein die Beschäftigung mit diesem Thema, der gemeinsame Wunsch und das Ziel erhöhen die Sensibilität in diese Richtung. Fehler und Schwächen offen eingestehen zu können, ist der größte Schritt in Richtung neues, besseres (Zusammen-)Arbeiten!

Es geht darum, Menschen Vertrauen zu schenken, was dazu führt, dass sie Verantwortung übernehmen und den Wert ihrer Tätigkeit erkennen. Es muss aber auch klar sein, dass jemand, der Verantwortung übernimmt, auch Fehler macht und dass Ziele nicht immer zu 100 Prozent erreicht werden.

Schwächen zeigen

In diesem Zusammenhang geht es darum, dass man sich fehlbar und verletzlich zeigen darf bzw. soll. Insbesondere auch die Führungskräfte. Denn genau das öffnet die Räume in Richtung psychologische Sicherheit. Das kann man übrigens sehr gut im Familienverband üben: Vor den Kindern Schwächen zeigen und zugeben, dass man etwas besser machen hätte können. Dann werden die Kinder verstehen und lernen, ihre Fehlschläge und Probleme den Eltern gegenüber offen anzusprechen. Sie werden Vertrauen aufbauen und erkennen, dass ihre Fehler „normal“ sind. Und in einem Unternehmen ist es nicht anders.

So wie die Kinder sich daheim sicher fühlen sollen und keine Angst vor Strafen haben müssen, wenn sie Fehler machen, so sollen sich MitarbeiterInnen in Unternehmen sicher fühlen, ein Projekt zu versuchen. Und wenn es nicht klappt, hat das keine negativen Konsequenzen. Aber sobald Angst vorm Versagen und Angst es anzusprechen im Spiel ist, kann das vorhandene Potential nie richtig abgerufen werden.

Wir von next level consulting stehen Ihnen bei Fragen und Wünschen zu diesen Themen gerne mit Rat und Tat zur Seite. Kontaktieren Sie uns ganz einfach via [E-Mail](#).

Autorin:



Mag. Katharina Heger,

ist Senior Consultant bei next level consulting. In ihrer Arbeit widmet sie sich vor allem der Beantwortung der Fragen: Wie entwickeln wir high-performing Teams, mit Freude am gemeinsamen Handeln, in neuen Arbeitswelten? Welche Prozesse, Struktur- und Kulturelemente braucht es als Organisation von morgen?

4 Säulen für Neues Arbeiten – #2: Psychologische Sicherheit



„Neues Arbeiten“ in Zusammenhang mit einer entsprechenden Unternehmenskultur trägt dazu bei, dass Organisationen erfolgreicher, Teams innovativer und MitarbeiterInnen motivierter bei der Arbeit sind. Wie das gehen kann, lesen Sie in dieser Serie. Teil 2 handelt von der „psychologischen Sicherheit“.

In unserer Serie zum Thema „Neues Arbeiten“ geht es um folgende Themen und wie sie sich auf die Unternehmenskultur auswirken:

- Angstfreie Organisation schafft psychologische Sicherheit
- Psychologische Sicherheit erhöht die Produktivität

- Achtsames Zuhören (oder „deep listening“ nach Otto Scharmer) markiert jene höchste Ebene des Zuhörens, wo man das Potential des Gegenübers sucht und erkennt, um „das Neue“ wahrzunehmen.
- Feed forward (statt Feedback) beschreibt eine neue Art des Zusammenarbeitens, wo man weniger zurückblickt und wertet, was passiert ist (Feedback), sondern mit gewünschten Zukunftsbildern arbeitet.

4 Säulen für Neues Arbeiten - #2: Psychologische Sicherheit (Forts.)

Säule #2: Psychologische Sicherheit erhöht die Produktivität

Im ersten Teil unserer Serie „Neues Arbeiten“ gingen wir unter anderem der Frage nach, was eine angstfreie Organisation ausmacht, wie man Räume für Ungehorsam öffnet und warum bessere Teams mehr Fehler machen.

Im Umfeld einer angstfreien Organisation entsteht psychologische Sicherheit: Hier ist es möglich, Fragen zu stellen, neugierig zu sein, Fehler einzugestehen, Informationen weiterzugeben oder sich gegen einen Vorschlag auszusprechen. Es ist möglich, zu experimentieren, voneinander zu lernen und Neues auszuprobieren.

Es wird akzeptiert, dass einige Experimente scheitern können, aber das wird nicht als Versagen der Person, sondern als Lernfortschritt angesehen. Ja, man kann sogar verletztlich sein. Ohne negative Konsequenzen wie Kritik, Abwertung oder Schlechterstellung zu befürchten. Es gibt eine Basis für Vertrauen. Eine Frage kann zum Austausch und zur Reflexion anregen. Ein Fehler kann zum Lernen beitragen und dessen Aufdecken weitere Fehler zu vermeiden helfen. Jedem wird zugehört – was übrigens Thema des dritten Teils dieser Serie ist.

Streiten schafft neuen Schwung

Bei der psychologischen Sicherheit geht es nicht darum, immer nett zu anderen zu sein. Das wäre zwar einfach, aber nicht effektiv. Es geht darum, offene und ehrliche Meinungen auszutauschen, zwischenmenschliche und intrapersonelle Spannungen zu bewältigen, zwischenmenschliche Risiken einzugehen, Fehler zuzugeben, um Hilfe zu bitten und voneinander zu lernen.

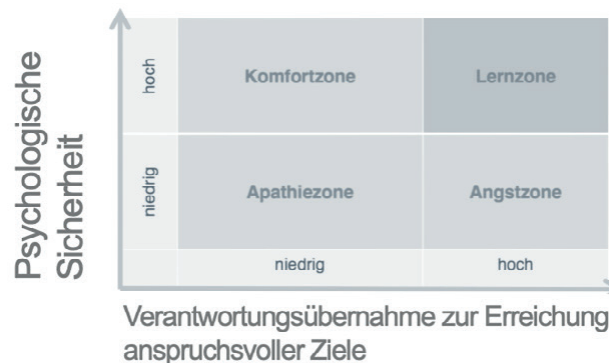
Wer es in einer Organisation immer „nett & freundlich“ haben möchte, verhindert, dass durch eine falsch verstandene Höflichkeit Schwachpunkte angesprochen werden, dass Verbesserungspotenziale gehoben werden, dass man innovativer und kreativer ist.

Wer Scheu vor Konfrontationen hat, könnte diese Art von Diskussionen in sachlichen Themen als intellektuelles Duell sehen. Wenn die Gesprächspartner/Innen gut kontern, kann man daraus lernen und besser werden, und sich weiterentwickeln.

Dort, wo es produktiven Widerstand gibt, entstehen neue Kräfte, die einen frischen Schwung in eine (vielleicht eingefahrene) Betrachtung bringen können. Durch Reibung entsteht letztendlich Wärme – und diese hält Teams zusammen, wenn eine psychologische Sicherheit besteht.

Raus aus der Komfortzone – rein in die Lernzone

Amy Edmondson verdeutlicht den Zusammenhang von „psychologischer Sicherheit“ & „Verantwortungsübernahme“ anhand folgender Grafik:



Hier wird deutlich, wie sich eine hohe Verantwortung in einem Umfeld der psychologischen Sicherheit als „Lernzone“ etabliert – wo konstruktive, kreative und vor allem produktive Arbeit möglich ist. Währenddessen nimmt man in einer Atmosphäre der psychologischen Unsicherheit dieselbe Situation als „Angstzone“ wahr: Da beäugen sich die Teammitglieder ständig argwöhnisch und sehen sich im (internen) Wettbewerb. Eine Frage wird als Zeichen von Inkompetenz gesehen, ein Fehler ist ein Zeichen von Schwäche. Es geht darum, das Gesicht zu wahren, eigene Unvollkommenheit zu verbergen und keinesfalls vor den Kolleg:innen schlecht dazustehen. Es fehlt an Vertrauen unter den Teammitgliedern!

Es ist in Organisationen evident, dass die MitarbeiterInnen in die „Lernzone“ kommen, wenn man als Unternehmen oder als Team mit der Komplexität und Schnellebigkeit umgehen will! Denn sowohl in der Angstzone als auch in der Komfortzone leiden Produktivität und Teamspirit. Und jene MitarbeiterInnen, die in der Apathiezone festsitzen, wollen Nichts mehr leisten und Nichts mehr lernen – und haben eigentlich schon innerlich gekündigt.

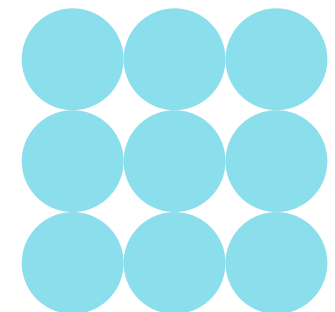
Wir von next level consulting stehen Ihnen bei Fragen und Wünschen zu diesen Themen gerne mit Rat und Tat zur Seite. Kontaktieren Sie uns ganz einfach via [E-Mail](#).

Autorin:



Mag. Katharina Heger,

ist Senior Consultant bei next level consulting. In ihrer Arbeit widmet sie sich vor allem der Beantwortung der Fragen: **Wie entwickeln wir high-performing Teams, mit Freude am gemeinsamen Handeln, in neuen Arbeitswelten? Welche Prozesse, Struktur- und Kulturelemente braucht es als Organisation von morgen?**



Kollaboratives Risikomanagement mit Dependency Poker: Beschleunigte Analyse von Abhängigkeiten und nachhaltige Lösungsstrategien

In größeren Software-Entwicklungsprojekten sind Risiko- und Abhängigkeitslisten Standard, um potenzielle Risiken und Abhängigkeiten von externen Ressourcen zu identifizieren. Besonders im agilen Projektmanagement spielen kurze Iterationen eine wichtige Rolle, um zeitnah Feedback von Stakeholdern und Benutzern zu erhalten. Unaufgelöste Abhängigkeiten stellen ein signifikantes Risiko dar, da sie den kritischen Pfad des Projektplans gefährden, der für einen Sprint oder die Fertigstellung eines MVPs¹ im Fokus steht.

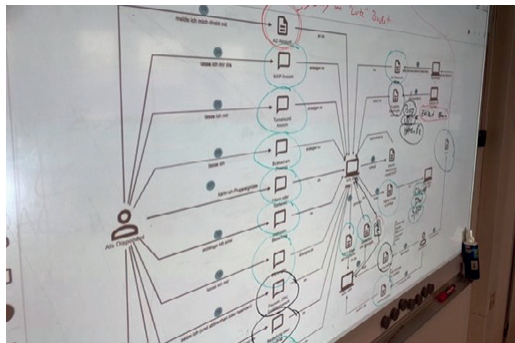


Abbildung 1: Per Domain Storytelling geplantes MVP²

Jedes cross-funktionale Team profitiert von einem erfahrenen Projektmanager, der über Kompetenzen im Risikomanagement mit dem Schwerpunkt Abhängigkeiten verfügt. Für jede identifizierte Abhängigkeit oder abgeleitete Risiko werden die Schwere der Auswirkungen und die Wahrscheinlichkeit des Eintritts bewertet, um geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Im agilen Vorgehen in kurzen Iterationen gearbeitet um Hypothesen über die komplexe Umwelt überprüft werden soll, müssen häufig gemeinsame Lösungen (auf für Risiken und Abhängigkeiten) im ganzen agilen Team gefunden. Risk-Storming ist ein zum Beispiel bewährtes Verfahren zur gemeinsamen Risikoidentifikation agilen Teams. Planning Poker ist ein weiteres bekanntes Beispiel wie Gamification eingesetzt werden kann, jedoch mit dem Fokus der Bewertung von Aufwänden, Komplexitäten und auch Risiken.

Für das kollaborative Risikomanagement mit Fokus auf Abhängigkeiten in der Softwareentwicklung hat sich Dependency Poker bewährt. Durch die Integration von spielerischen Elementen in die Arbeitsprozesse bleibt das Entwicklungsteam motiviert und engagiert, selbst bei schwierigen und stressigen Aufgaben.

Dependency Poker hilft systematisch und strukturiert (durch die Verwendung von Dependency

Types³) nachvollziehbare Antworten auf die Bewertung von Auswirkungen und Eintrittswahrscheinlichkeiten zu erarbeiten. Durch die Auffächerung der Gegenmaßnahmen in einzelne Lösungsansätze (Dependency Breaker Cards) wird das Finden von Lösungsstrategien transparenter dargestellt und erleichtert somit Entscheidungen im Team.

Zunächst wollen wir erst einen bewährten Ablauf Dependency Poker vorstellen, und diesen dann mit einem Beispiel greifbarer zu machen.

Vorgehen

Für eine optimale Durchführung empfiehlt es sich, Dependency Poker während des Refinement-Prozesses entweder mit dem gesamten agilen Team oder mit ausgewählten Fachspezialisten durchzuführen.

1. Alle Dependency-Type Karten werden auf das ausgewählte Backlog-Element gelegt.
2. Das Team entfernt per Konsens alle Karten bzw. Abhängigkeitstypen, die das Backlog-Item nicht besitzt. Falls es keinen Konsens gibt, darf der Abhängigkeitstyp nicht entfernt werden.
3. Die Abhängigkeitstypen werden besprochen und geclustert. Es ist möglich, dass unterschiedliche Rollen verschiedene Sichtweisen auf die-

selbe Herausforderung haben. Der gleiche Abhängigkeitstyp kann auch mehrfach für ein Item auftreten.

4. Jedes Team-Mitglied wählt die passenden Dependency Breaker Karten für das Risiko-Cluster aus, und das Team deckt alle Karten gleichzeitig auf.
5. Das Team entscheidet sich im letzten Schritt für die erfolgversprechendste Strategie, um die Eintrittswahrscheinlichkeit oder die Auswirkung zu reduzieren. Dies kann zum Beispiel durch ein "Fist-of-Five" Voting stattfinden.
6. Das Risiko und die Lösungsstrategie werden in das Risikoregister oder im Product Backlog eingetragen.

Projektbeispiel

In unserem Projektbeispiel wird das Vorgehen mit dem Gamification-Ansatz angewendet. Dabei handelt es sich um eine komplexe Softwareentwicklung für ein automatisiertes Dispositionssystem am Flughafen, bei der eine zentrale Quelle für tagesaktuelle Flugdaten benötigt wird. Im Refinement, mit dem Ziel, das Minimum Viable Product (MVP) in drei Monaten fertigzustellen, diskutiert das Scrum Team gemeinsam mit dem Projektleiter des Teams und dem Architekten des Flughafens die Anforderungen und potenzielle Abhängigkeiten zu anderen Teams und Produkten⁴.

¹ Zum Thema MVP: https://medium.com/@wps_de/collaborative-modeling-domain-storytelling-as-a-catalyst-for-product-backlogs-d6842dff892b und <https://www.informatik-aktuell.de/entwicklung/methoden/mit-domain-storytelling-ein-minimum-viable-product-entwickeln.html>

² <https://domainstorytelling.org/>

³ Alle notwendigen Karten sind bei unFix kostenlos zu beziehen, nur eine Registrierung ist notwendig und hier zu finden: <https://unfix.com/dependency-breakers> und <https://unfix.com/tips/types-of-dependencies>

⁴ Mehr über das Refinement in der Domäne Flughafen: <https://medium.com/@nilsbert/anforderungsermittlung-in-einer-hochkomplexen-fast-chaotischen-umgebung-das-backlog-refinement-ac5691ca7ce6>

Kollaboratives Risikomanagement mit Dependency Poker: Beschleunigte Analyse von Abhängigkeiten und nachhaltige Lösungsstrategien (Forts.)

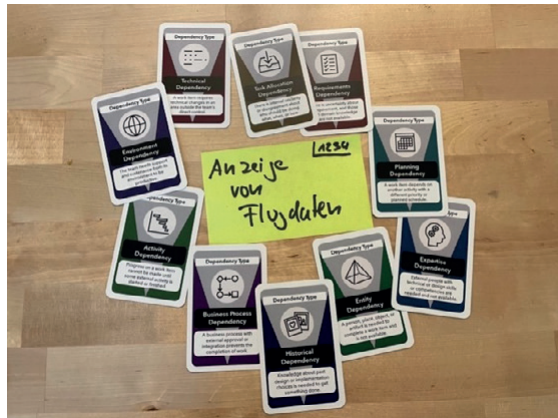


Abbildung 2: Sticky Note des EPIC mit allen Dependency Karten

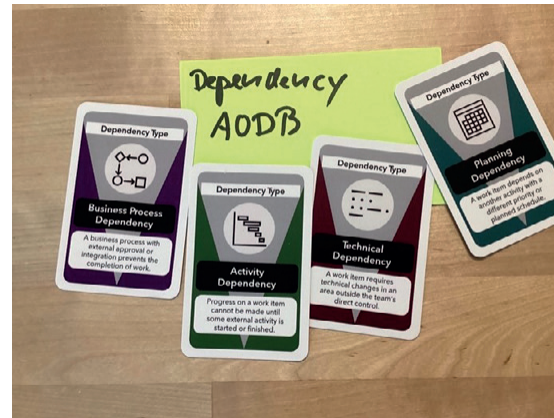


Abbildung 3: Identifiziertes Abhängigkeitscluster



Abbildung 4: Identifiziertes Abhängigkeitscluster mit Lösungsstrategien



Abbildung 5: Risikomatrix

Hierzu wendet das Projektteam das Dependency Poker an, um relevante Abhängigkeiten und Risiken zu identifizieren und zu priorisieren (Abbildung 2). Das Team wählt sorgfältig die relevanten Abhängigkeitstypen aus und diskutiert sie aus verschiedenen Blickwinkeln (Abbildung 3). Dabei identifiziert es die Planning-, Activity-, Business Process- und Technical Dependency, und erlangt ein umfassendes Verständnis der wichtigen Abhängigkeiten und abgeleiteter verbundener Risiken. Während der Diskussion stellt das Team fest, dass alle Typen auf dieselbe Dependency hinweisen, die zu einem Cluster (Abbildung 4) zusammengefasst wird. Schließlich wird deutlich, dass die Daten regelmäßig aus dem zentralen Flugdatensystem (AODB), das von einem anderen Dienstleister entwickelt wird, geladen werden müssen und dies über einen Enterprise Service Bus erfolgen muss.

Die verschiedenen Abhängigkeiten und Risiken werden in eine Risikomatrix (Abbildung 5) eingetragen, um ihre Auswirkungen und Eintrittswahrscheinlichkeiten zu bewerten.

Ein Beispiel für eine solche Abhängigkeit ist, dass komplexe Algorithmen nicht getestet werden können, wenn keine realistischen Testdaten zur Verfügung stehen. Der kritische Pfad des MVPs könnte sich im schlimmsten Fall um zwei Monate verlängern.

Das Projektteam diskutiert nun passende Dependency Breaker für den Cluster „Flugdatenschnittstelle“. Dazu ordnen die Teammitglieder jedem Cluster die entsprechenden Dependency Breaker zu. Jedes Teammitglied bringt seine Sichtweise ein und es werden auch kontroverse Diskussionen geführt.

Die möglichen Dependency Breaker für das Cluster „Flugdatenschnittstelle“ sind:

- Self Service (Das Scrum Team konfiguriert sich über ein Webinterface am ESB die benötigte Schnittstelle selber, indem es die benötigten Daten auswählt und über eine einfache Regel-Engine verknüpft)
- Reteam (Die AODB-Entwickler werden in Sprint #04 direkt im Scrum Team eingebunden)
- Decouple (Ein Schnittstellen-Emulator wird erstellt und genutzt)
- Block (Die Anforderung wird nicht zeitnah in den nächsten Sprints umgesetzt)
- Prioritize (Die Abhängigkeit wird im zentralen Change Board entsprechend hoch eingeordnet)

Kollaboratives Risikomanagement mit Dependency Poker: Beschleunigte Analyse von Abhängigkeiten und nachhaltige Lösungsstrategien (Forts.)

Das gemeinschaftliche Priorisieren und Sortieren der Dependency Breaker führt zu einem Gesamtbild und einem gemeinsamen Verständnis im Projektteam. Auf dieser Basis wird eine Reihenfolge bezüglich der Erfolgswahrscheinlichkeit der Mitigation festgelegt und der wirksamste bzw. vielversprechendste Ansatz wird ausgewählt und im Projekt im Risiko Backlog weiterverfolgt. Durch die Anwendung des Dependency Poker hat jedes Teammitglied die Möglichkeit, aktiv mitzuwirken und sich gehört zu fühlen. Das Projektteam erlangt ein gemeinsames Verständnis für Abhängigkeiten und Risiken, was eine erfolgreiche Zusammenarbeit an Lösungen ermöglicht.

Fazit:

Die Nutzung der Dependency Type und Breaker Karten von unFix⁵ erlaubt eine spielerische Klärung von Abhängigkeiten und Risiken und behält dabei ein sehr strukturiertes Vorgehen im Blick, in dem alle Beteiligten ihre unterschiedlichen Blickwinkel und Sichtweise auf die Problematiken einbringen können. Es entsteht ein transparentes und nachvollziehbares Bild warum, mit welchen und wie mit den Projektrisiken umgegangen werden soll. Durch das systematische Vorgehen und die Nutzung des kollaborativen Schwarmwissens steigt die Erfolgswahrscheinlichkeit in der Behandlung der Risiken signifikant.

Für die Software-Entwicklung optimierter Kartensätze und weitere Variationen für das Vorgehen werden in Kürze auf folgender Webseite zu finden sein: <https://www.dependencypoker.com>

⁵ <https://unfix.com>

Autoren:



Nils Hyoma,

Diplom-Wirtschaftsinformatiker, im Job Agiler Coach und privat leidenschaftlicher Wasserballspieler. Nils hat Japanologie, internationale BWL und Wirtschaftsinformatik in

Hiroshima und Hamburg studiert.

Novatec Consulting GmbH

nilshyoma@gmail.com

<https://www.linkedin.com/in/nils-hyoma-74a79244/>



Carsten Lill,

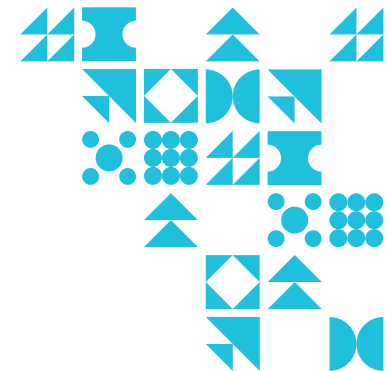
Carsten interessiert sich für das Finden und Umsetzen von smarten Lösungen für die Softwareentwicklung in komplexen Umgebungen. Dabei setzt er auf agile Ansätze und umfangreiche Kollaboration

mit allen Stakeholdern für die Anforderungsermittlung. Eine seiner Lieblingsdomänen ist Aviation.

WPS - Workplace Solutions GmbH

carsten.lill@wps.de

<https://de.linkedin.com/in/carsten-lill-b9764622/>



Circular Economy und Innovation? Zwei Seiten einer Medaille

Innovative Denkweisen und Ansätze sind entscheidend, um eine nachhaltige Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft zu erreichen. Unternehmen sollten sich darauf konzentrieren, innovative Ansätze zu finden und umzusetzen, um wettbewerbsfähig zu bleiben und ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Warum sich der Schritt zum Kreislaufdenken lohnt und was sich dahinter verbirgt, wird im Folgenden ausgeführt.

Was ist Circular Economy?

Die lineare Wirtschaftsweise, Recycling- und Kreislaufwirtschaft sind drei verschiedene Ansätze, wie sich Ressourcen nutzen und Abfälle entsorgen lassen. Die Kreislaufwirtschaft ist dabei ein Modell, das Perspektive bietet, da es sowohl ökologische Nachhaltigkeit als auch wirtschaftlichen Erfolg verspricht.

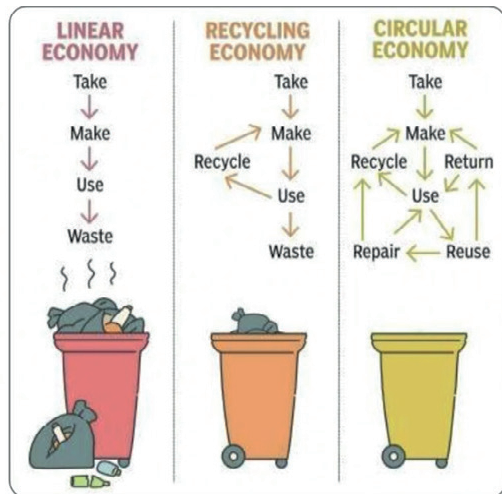


Abbildung 1: linear-recycling-circular Economy.

Das Europäische Parlament definiert die Kreislaufwirtschaft als „ein Modell der Produktion und des Verbrauchs, bei dem bestehende Materialien und Produkte so lange wie möglich geteilt, geleast, wiederverwendet, repariert, aufgearbeitet und recycelt werden. Auf diese Weise wird der Lebenszyklus der Produkte verlängert.“¹

Ziel ist es, Abfälle auf ein Minimum zu reduzieren und Ressourcen so lange wie möglich produktiv zirkulieren zu lassen. Aufgrund der aktuellen Linearwirtschaft gehen momentan große Mengen wertvoller Materialien (unter anderem Metalle und seltene Erden) als Abfall verloren. Mit zirkulärem Wirtschaften können nicht nur Ressourcenverbrauch und Energiebedarf signifikant reduziert werden, es sinkt auch die geopolitische Abhängigkeit von Rohstoffen. Gleichzeitig können innovative, neue Geschäftsmodelle entwickelt und Kosten gesenkt werden.

6 Gründe für Kreislaufwirtschaft als neues Geschäftsmodell

1. Die uneingeschränkte Nutzung fossiler Brennstoffe verursacht den Klimawandel, Primärrohstoffe wie Lithium und Cobalt werden knapper, ebenso die Kapazitäten zur Entsorgung von Abfall. Lineare Geschäftsmodelle stoßen an ihre Grenzen: Unternehmen, deren Produkte nach dem Gebrauch nicht wieder in den Wertkreislauf eintreten, die also linear wirtschaften, sehen sich zum Umdenken gezwungen.
2. Zuoberst steht wohl der EU-Aktionsplan für Kreislaufwirtschaft, das politische Rahmenwerk zur Förderung von Nachhaltigkeit. Der Green Deal zielt auf die Klimaneutralität Europas bis 2050 ab. Kreislaufwirtschaft soll hierzu beitragen und die Wirtschaft vom Ressourcenverbrauch entkoppeln sowie den Wandel der Wegwerfgesellschaft hin zu mehr Wiederverwendung, Reparatur und Recycling vollziehen.

3. Innovationen wollen finanziert werden und da liegt die Krux, denn Investoren verlangen Nachhaltigkeit. Es gilt: Wer nachhaltig agiert, wird finanziert.
4. Die Devise lautet: Von der Zukunft aus denken. Effizienz muss der Effektivität weichen, denn Innovationen sind selten effizient.
5. Der Druck von außen erhöht sich, denn Kundinnen fordern nachhaltige Produkte und Dienstleistungen.
6. Fachkräftemangel und der Generationenwechsel gehen Hand in Hand und erhöhen den Konkurrenzkampf, denn junge Talente suchen nachhaltig operierende Arbeitgeber.

Wie können Geschäftsmodelle und Innovationen in einer Circular Economy entwickelt werden?

Muss jetzt alles über Nacht verändert werden? Die Ressourceneffizienz soll maximiert werden, der Abfall minimiert. Doch wie beginnen? Zunächst sei gesagt: Nicht alles Altbewährte gehört auf den (linearen) Müll. Es bietet sich an, Parallelstrukturen aufzubauen: Altes läuft weiter, während Neues entwickelt wird.

Orientierung bietet hier die 7-R-Methode: Zirkuläres Design lässt sich sowohl auf neue als auch auf bestehende Produkte und Geschäftsmodelle anwenden. Dabei können sich Unternehmen an den „7 R“ der Kreislaufwirtschaft orientieren.

- Reduce = reduzieren
- Re-use = wieder nutzen
- Repair = reparieren
- Re-fit = überholen
- Re-build = erneuern
- Re-furbish = aufbereiten, Upcycling
- Re-cycle = rezyklieren

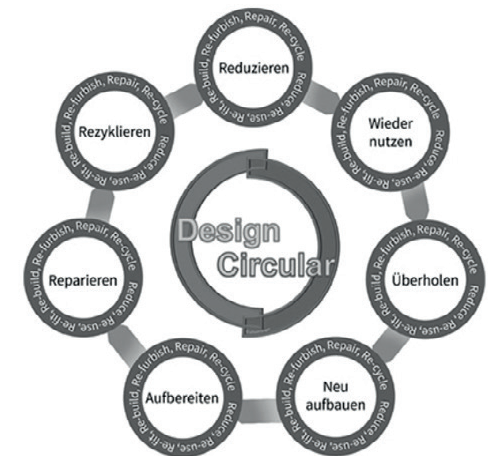


Abbildung 2: Die 7-R-Methode, Alfred Mürger.

¹ EU-Parlament: Kreislaufwirtschaft: Definition und Vorteile, 22.02.2023.

Circular Economy und Innovation? Zwei Seiten einer Medaille (Forts.)

Doch wie bei jedem Change-Prozess muss auch hier eine Strategie her: Denn: Kreislaufwirtschaft ist kein Selbstläufer und erfordert einen echten Systemwandel. Wie sieht der Status quo aus? Wo kann man ansetzen? Wie können Produkte, Leistungen und Lösungen gestaltet werden, damit sie vollständig im Kreislauf verbleiben? Textilersteller etablieren dazu beispielsweise Zweite-Chance-Systeme oder stellen kompostierbare Kleidung her.

Folgende Ansätze können genutzt werden:

1. **Produktdesign:** Produkte sollten so gestaltet werden, dass sie langlebig sind und wiederverwendet oder recycelt werden können. Hierfür können zirkuläre Designprinzipien wie modulare Bauweise oder die Verwendung von recycelten Materialien eingesetzt werden. Um für Produkte geschlossene Kreisläufe zu schaffen, müssen Materialien und Konzepte angepasst werden.
2. **Sharing-Economy:** Statt Produkte zu besitzen, können sie geteilt oder gemietet werden. Beispielsweise können Carsharing-Dienste, gemeinschaftlich genutzte Coworking-Spaces oder Kleidertausch-Plattformen einen Beitrag zur Reduzierung von Ressourcenverbrauch und Abfall leisten.
3. **Digitalisierung:** Durch die Digitalisierung können Prozesse optimiert und Ressourcen eingespart werden. Beispielsweise können durch den Einsatz von IoT-Technologie Ressourcenverbräuche automatisch gesteuert und optimiert werden.
4. **Ökosysteme:** Unternehmen können in Ökosystemen zusammenarbeiten, um den Austausch von Materialien, Wissen und Ressourcen zu fördern. Dadurch können Synergieeffekte erzielt und Abfall vermieden werden. Kreisläufe können und sollen sich überschneiden.

Praxisbeispiel: Buchproduktion geht auch klimaneutral

Im Falle eines Verlags wird durch das System **Print-on-Demand** der Grundstein für weitere Schritte in Richtung nachhaltiger Produktion gelegt. Die Produkte werden in einer lokalen Druckerei produziert auf FSC® und PEFC-zertifiziertem Papier. An die beteiligten Firmen zahlt der Verlag einen CO₂-Ausgleich und verzichtet auf die Folierung der Printprodukte. Kleine Schritte in Richtung zirkulärer Wirtschaft, die dazu führen, dass nicht nur Lagerkosten wegfallen. Durch die Umstellung auf Print-on-Demand müssen keine Bücher mehr vernichtet werden – erst bei Bestellung wird gedruckt.

Den Blick über den Tellerrand wagen

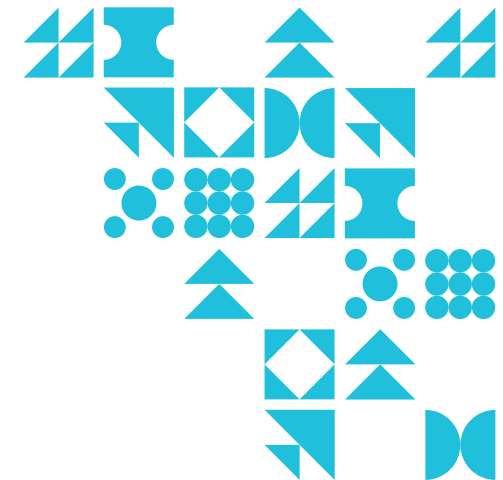
Es ist nicht mehr die Frage nach dem ob, sondern nach dem wann? Und die Antwort darauf lautet: Besser gestern als morgen, denn eine Erde muss reichen! Bestehende Geschäftsmodelle haben ausgedient. Bereits in der Entwicklung neuer Produkte muss angesetzt werden. Das erfordert nicht nur eine intensive Befassung mit den Rohstoffen, sondern mit der gesamten Wertkette, potenziellen Schwachstellen und den Auswirkungen im ganzen System. Auch der volkswirtschaftliche Effekt ist dabei nicht außer Acht zu lassen: Im Zuge der Umstellung müssen Fachkräfte ausgebildet werden, die es verstehen, Produkte entsprechend einer Kreislaufwirtschaft zu gestalten.

Von der Theorie zur Praxis

Der Kreislauf soll in Schwung kommen und dazu braucht es Fachwissen auf allen Ebenen: Für Projektmanager:innen bietet dies der Kurs der Haufe Akademie [Circular Economy: Grundlagen und Tools für Projektmanager:innen](#). Mehr zum Thema Kreislaufwirtschaft, Cradle2Cradle und wo konkreten Anknüpfungspunkte sein können, gibt es im Kurs: [Circular Economy – Kreislaufwirtschaft verstehen](#).

Autor:

Uwe Walter, Produktmanager, Haufe Akademie



Frauen ins Projektmanagement!

Studien von PMI zufolge werden bis zum Jahr 2030 rund 25 Millionen neue Projektfachleute benötigt. Zunehmend rückt deshalb eine Gruppe potenzieller Beschäftigter in den Fokus, die im Projektmanagement bislang noch stark unterrepräsentiert ist: **Frauen!**

Welche Hard Skills, also welche funktionalen Kenntnisse und Fähigkeiten, Projektmanager:innen benötigen, damit Unternehmen erfolgreich sind, ist branchenabhängig und dort jeweils bekannt. Wer z.B. IT-Projekte erfolgreich steuern möchte, sollte wissen, wie man Anforderungs-, Entwicklungs-, Rollout-, Incident-, Problem- oder Change-Management, etc. betreibt. Er/Sie sollte wissen, worauf es in den jeweiligen IT-Projekttypen ankommt.

Ende 2022 hat PMI die 14. Ausgabe seines [Pulse of the Profession® Reports](#) veröffentlicht. Im Mittelpunkt der zu Grunde liegenden Untersuchung und des Reports stand das Herausfinden der Korrelation zwischen den Fähigkeiten der Projektleitenden und dem Projekterfolg.



Das Ergebnis der Untersuchung ist klar und eindeutig: Projektmanager:innen, die über Kompetenzen und Fähigkeiten auf den Gebieten **Kommunikation, Problemlösung, kooperative Führung und strategisches Denken** verfügen, sind in ihren Projekten erfolgreicher als Projektmanager:innen, die in diesen Bereichen weniger gut sind und die Skills als weniger wichtig empfinden. PMI nennt diese Fähigkeiten daher auch **Power-Skills** und reflektiert diesen Aspekt bereits seit Jahren im Rahmen verschiedener Zertifizierungen.

So sagen neun von zehn Befragten, dass es ganz bestimmte Fähigkeiten sind, die ihnen dabei helfen, effizienter im Team zu arbeiten und Projekte, unter zunehmend veränderlichen Rahmenbedingungen, zum Erfolg zu bringen: **die vier Power Skills!**

Lösungen entwickeln mit Power Skills

Während Fachwissen Projektfachleuten ermöglicht, den Weg vom Beginn eines Projekts bis zu seinem Abschluss zu planen, durchzuführen und zu überwachen, helfen die Power Skills dabei, das ganze Team auf die Projektreise mitzunehmen und eine gemeinsame Vision umzusetzen. Für gute Projektmanager:innen sind sie deshalb unerlässlich. Power Skills sind der Schlüssel, um Teams erfolgreich zu führen, diverse Interessengruppen einzubinden und Herausforderungen im Projektplan zu bewältigen. Basieren sie auf einem soliden fachlichen Fundament, helfen sie dabei, Projekte an den Zielen der Organisation auszurichten und Projekt-Teams zu Kooperation, Problemlösung und ergebnisorientiertem Arbeiten zu motivieren – und so nachhaltige Wertschöpfung zu schaffen.

Die Ergebnisse des Pulse of the Profession Report zeigen, dass Organisationen, die den Power Skills ihrer Mitarbeitenden hohen Stellenwert beimessen, wesentlich besser darin sind, Projekte erfolgreich abzuschließen sowie auch darin, ihre Geschäftsziele zu erreichen. Den Studienergebnissen zufolge gehen Organisationen, die Power Skills besonders wertschätzen, auch wesentlich effizienter mit ihren

Ressourcen um. Im Durchschnitt bleiben lediglich 4,8 Prozent ihres Budgets ohne messbare Wirkung, während derselbe Wert in Organisationen, bei denen Power Skills als weniger wichtig erachtet werden, mit 8,8 Prozent annähernd doppelt so hoch ausfällt.

Das ungenutzte Potenzial der Frauen

Aus einer weiteren Untersuchung von PMI zur Situation von Frauen im Projektmanagement – [The State of Women in Project Management](#) – geht hervor, dass Frauen in Sachen Power Skills, wenn auch nur leicht, die Nase vorn haben. (siehe Table 6).

Table 6: The Value of Power Skills by Gender

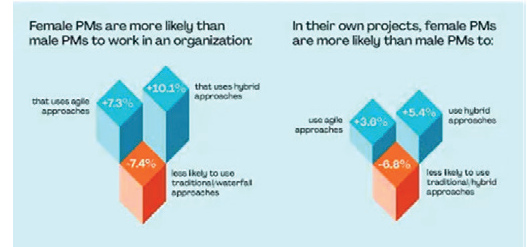
Power Skill	Female	Male
Communication	68%	67%
Problem solving	64%	63%
Collaborative leadership	64%	60%
Strategic thinking	59%	56%

Source: PMI Annual Global Survey on Project Management, 2022.

Des Weiteren zeigt die Studie, dass Frauen – trotz ihres geringeren Anteils im Projektmanagement insgesamt – relativ betrachtet häufiger als Männer dazu tendieren, agile und hybride Ansätze einzusetzen. Auch arbeiten sie mit größerer Wahrscheinlichkeit für Organisationen, die sich diese Ansätze ebenfalls zu Eigen machen. Männer hingegen gaben bei der Befragung an, häufiger auf klassische Ansätze zu setzen und entsprechend eher für Organisationen zu arbeiten, die diese nutzen (siehe Table 4).

Erfahrungen mit agilen und hybriden Arbeitsweisen gewinnen für das Management komplexer Projekte, zum Beispiel im Rahmen der digitalen Transformation, zunehmend an Bedeutung. Viele Organisationen sehen Agilität als entscheidenden Faktor für eine erfolgreiche Zukunft an.

Table 4: Women More Likely to Use Agile and Hybrid Approaches



Die Studie kommt außerdem zu dem Schluss, dass Frauen häufiger in Organisationen arbeiten, die fortschrittliche Technologien für das Projektmanagement einsetzen (siehe Table 5) als Männer. Das kommt insbesondere Organisationen zugute, die sich von digitalen Lösungen verbesserte Ergebnisse und Effizienzsteigerungen versprechen oder Unternehmen, die von Haus aus technologie- und fortschrittsaffin sind.

Table 5: Women More Likely to Leverage Advanced Technologies

Advanced Technology	Female	Male
Cloud solutions	68%	66%
5G mobile Internet	42%	34%
Internet of things (IoT)	35%	32%
Artificial Intelligence (AI)	27%	22%
Voice-driven software	20%	17%
Blockchain	16%	13%
Advanced robotics	14%	12%

Source: PMI Annual Global Survey on Project Management, 2022.

Frauen ins Projektmanagement!

Zu wenige Frauen im Projektmanagement

Insgesamt sind Frauen in der Arbeitswelt immer noch deutlich unterrepräsentiert. Trotz globaler Initiativen, die sich für die Gleichstellung von Mann und Frau einsetzen sowie zahlreichen Programmen zur Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration (DE&I) am Arbeitsplatz. Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) liegt die weltweite Erwerbsquote der Frauen bei knapp 47 Prozent, während die der Männer bei 72 Prozent liegt.

Den aktuellen Zahlen zufolge existiert auch auf dem Gebiet des Projektmanagements weltweit eine deutliche Kluft zwischen den Geschlechtern. Die Zahl der männlichen Projektfachleute übersteigt die der weiblichen im Verhältnis von drei zu eins (siehe Table 1).

Table 1: Gender Disparities by Region

Region	Female	Male
North America	39%	57%
Sub-Saharan Africa	29%	71%
China	25%	71%
Latin America	24%	75%
Europe	24%	74%
South Asia	15%	84%
Asia Pacific	14%	85%
Middle East/North Africa	8%	91%

Source: PMI Annual Global Survey on Project Management, 2022.

Das Geschlechtergefälle im Projektmanagement besteht und darüber hinaus über alle Branchen hinweg (siehe Table 2). Insbesondere in technischen Bereichen wie Baugewerbe, Transport und Logistik, Energie, Luft- und Raumfahrt, Fertigung, Automobilindustrie, Informationstechnologie, Telekommunikation und Beratung sind weit mehr männliche Projektleitende zu finden.

Table 2: Gender Disparities by Industry

Industry	Female	Male
Healthcare	41%	59%
Training / Education	37%	62%
Financial Services	29%	69%
Government	28%	72%
Consulting	24%	75%
Telecom	22%	77%
Information Technology	20%	78%
Automotive	18%	81%
Manufacturing	17%	81%
Aerospace	17%	82%
Energy	17%	83%
Transportation / Logistics / Distribution	16%	83%
Construction	13%	86%

Source: PMI Annual Global Survey on Project Management, 2022.

Positiv zu vermerken ist, dass die Datenlage trotz aller Unterschiede – insbesondere beim Verdienst und auch bei der Zertifizierung – zeigt, dass es auf der Führungsebene weit weniger Ungleichheit gibt. Zwanzig Prozent der Frauen geben an, dass sie eine Führungsrolle innehaben, verglichen mit 23 Prozent der Männer.

Dass die Zahl der ausgebildeten weiblichen Projektfachleute in stark technischen Branchen insgesamt wesentlich geringer ist als die der Männer, lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass Frauen im Projektmanagement vor allem dann Karriere machen, wenn Unternehmen Schwierigkeiten haben, offene Stellen zu besetzen oder Teams diverser aufstellen möchten und mangels Frauen im Projektmanagement Kandidatinnen aus verwandten Bereichen einstellen.

Um Frauen einen professionelleren Einstieg ins Projektmanagement zu ermöglichen, ihre Karrierechancen zu verbessern und selbst nachhaltig davon zu profitieren, sollten Unternehmen Frauen deshalb in allen Phasen ihrer beruflichen Laufbahn bestmöglich unterstützen. Zum Beispiel, um die eigene Sichtbarkeit zu steigern, das eigene Netzwerk zu erweitern oder wichtige Branchenzertifikate zu erlangen. Dass Frauen tendenziell eher dazu neigen, in Organisationen zu arbeiten, die fortschrittliche Technologien für das Projektmanagement einsetzen, zeigt, dass es nicht am Thema alleine liegen kann, dass sie im Projektmanagement so stark unterrepräsentiert sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es im Projektmanagement grundsätzlich noch großen Nachholbedarf bezüglich Frauen gibt. Da Frauen auch in Bezug auf die zunehmend wichtiger werdenden Power-Skills häufig ihren männlichen Kollegen überlegen sind, wird sich durch den verstärkten Einsatz von Frauen in Projekten auch das Projektmanagement verbessern. Auf den Punkt gebracht: **Mehr Frauen ins Projektmanagement = weniger gescheiterte Projekte.**

Der Artikel ist in abgewandelter Form erschienen am 19. April 2023 auf [it-daily.net](https://www.it-daily.net/it-management/projekt-personal/mehr-frauen-fuer-die-it) unter <https://www.it-daily.net/it-management/projekt-personal/mehr-frauen-fuer-die-it>



Author:
Sandra Deichsel,
Country Strategy Lead
Germany, PMI Europe

Das nächste Chapter Magazin erscheint im August 2023

Wie immer an dieser Stelle, der Hinweis zum Erscheinen der nächsten Ausgabe des Chapter Magazins verbunden mit dem Aufruf und der Bitte, einen Artikel zu schreiben.

Wie bereits verschiedentlich ausgeführt, haben wir uns Themen gesetzt, die wir in den Artikeln laufend bearbeiten möchten. Das sind **New Work**, **Nachhaltigkeit** und **Diversity** sowie **Transition & Change**. In den letzten beiden Ausgaben des Magazins lag der Schwerpunkt der Einreichungen im Bereich New Work. Das hängt auch damit zusammen, dass dem Begriff New Work, relativ leicht, viele unterschiedliche Themen zugeordnet werden können. Die Art wie wir nach Corona arbeiten, die Veränderungen, die durch Agilität ins Projektleben gebracht werden oder auch die zunehmende Bedeutung von Power-Skills. Alles lässt sich irgendwie dem übergeordneten Thema New Work zuordnen.

Es würde uns freuen, wenn es gelingen könnte, in den nächsten Ausgaben die Themen Nachhaltigkeit, Diversity sowie Transition & Change etwas stärker in den Artikeln zu reflektieren. Change wird uns schon dadurch begegnen, dass wir mit diesem Motto am 28. und 29.9.2023 in Frankfurt unseren PM-Summit veranstalten werden (siehe <https://www.pm-summit.de>). Schön wäre es allerdings, wenn wir das Thema Change auch mit Artikeln im Magazin bearbeiten könnten. Schlussendlich ist das aber nur ein Wunsch von uns. Selbstverständlich freuen wir uns weiterhin über Artikel zum Thema New Work und sonstige interessante Themen rund um Projekte und Projektmanagement.

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

Beiträge, Feedbacks, Kommentare bitte an magazine@pmi-gc.de.

Wir freuen uns!

PMI Germany Chapter Magazin Redaktionsteam

The next Chapter Magazine will be published in August 2023

As always at this point, the notice for the publication of the next issue of the Chapter Magazine combined with the call and the request to write an article.

As already mentioned on several occasions, we have set ourselves topics that we would like to work on in the articles on an ongoing basis. These are **New Work**, **Sustainability**, **Diversity and Transition & Change**. In the last two issues of the magazine, the focus of the submissions was clearly

on New Work. This is also related to the fact that the term New Work can, relatively easily, be assigned to many different topics. The way we work after Corona, the changes that agility brings to project life, or even the increasing importance of power skills. Everything can somehow be assigned to the overarching theme of New Work.

We would be pleased if we could succeed in reflecting the topics of Sustainability, Diversity and Transition & Change a little more in the articles of the next issues. We will already encounter Change through the fact that we will be holding our PM Summit with this motto on 28 and 29 September 2023 in Frankfurt (see <https://www.pm-summit.de>). However, it would be nice if we could also address the topic of Change with articles in the magazine. Ultimately, however, this is just a wish of ours. Of course, we will continue to welcome articles on the topic of New Work and other interesting topics related to projects and project management.

Issues of Chapter Magazine will continue to be published in 2023, as usual, in the middle of the quarter, so the next issue will be around **August 15, 2023**. **The editorial deadline is August 05, 2023.**

Please send contributions, feedback, comments to magazine@pmi-gc.de.

We look forward to it.

PMI Germany Chapter Magazine Editorial Team



Quelle/Source: Pixabay

Das Chapter Magazin wird erstellt von ehrenamtlich tätigen Volunteers. Bedingt durch Beruf und Lebensphasen ist Volunteering einem ständigen Kommen und Gehen unterworfen. Das geht uns beim Magazin auch so. Von daher sind wir über jede Mitwirkung froh. Wenn Du Interesse daran hast dabei zu sein, wie ein solches Magazin entsteht, melde dich einfach bei uns.

The Chapter Magazine is produced by volunteers. Due to career and life phases, volunteering is subject to constant coming and going. We feel the same way about the magazine. That's why we are happy about every contribution. If you are interested in being part of the process of creating such a magazine, just get in touch with us.

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 Sinnes des Pressegesetzes:

Wolfgang Friesike, Vizepräsident Kommunikation

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

*Amtsgericht Berlin (Charlottenburg)
VR 37708,*

Redaktionsteam: Eva Englberger, Florian Padberg, Alexander Watzke, Wolfgang Friesike

*Mitteilungen an die Redaktion:
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: Eva Englberger, Florian Padberg, Alexander Watzke, Wolfgang Friesike

*Communication to the editors:
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>*

Premier Sponsoren



Sponsoren



Ihr
Firmenlogo fehlt?