

PROJECT MANAGEMENT IN TIMES OF MAJOR CRISIS AND CHALLENGES

PMI Germany Chapter Magazine

2023 Q1



Projektmanagement in Zeiten
großer Krisen und Herausforderungen

Project Management in times
of major crisis and challenges

INSIDE THIS ISSUE

 Editorial 04

 PMI Germany Chapter 05

Die Region Ost des PMI Germany Chapter - Klein aber fein! / Region East of the PMI Germany Chapter
- Small but mighty!

Vorstellung Stephan Wolter - Vizepräsident Region Ost / Introduction Stephan Wolter -
- Vice President Region East

Wer sind WIR - Eine Community, die noch vielfältiger werden darf! /
Who are WE - A community that may become even more diverse!

Die Ämter von sechs Vorstandsmitgliedern und zwei Kassenprüfern stehen zur Wahl / The Offices of six Board
Members and two financial Auditors are up for Election

Orientierung gefällig? / Looking for Orientation?

Aaron Haoua, Volunteer und Teil des Study Group Tutorenteams beim PMI Chapter Germany / Aaron Haoua, Volunteer
and part of the Study Group Tutor Team in PMI Chapter Germany

Nur Neues im Westen / Only news in the West

Produktdesigner:in Member Benefits / Product Designer Member Benefits

Der University-Circle sucht Verstärkung! / The University Circle is looking for reinforcement!

Partnerschaft mit ISACA bringt Mitgliedervorteile! / Partnership with ISACA brings member benefits!

 Announcements 22

Warum Projektmanager:innen und Organisationen stärker in Power-Skills investieren sollten /
Why Project Managers and Organizations should invest more in Power Skills

PDU-Workshop - Führung mit Herz und Verstand

Change! - die einzige Konstante im Universum ist die Veränderung

Ausschreibung der PMI Professional Awards 2023 / PMI Professional Awards 2023 Nominations PMI Future 50 2023

International Women's Day - IWD2023

Workshop Projektmanagement nach der Pandemie

Aufruf zur Einreichung von Beiträgen / Call for contributions für/for Tagung/Congress „Projektmanagement und
Vorgehensmodelle 2023“

 Imprint 21

 Sponsors 65

INSIDE THIS ISSUE



Retrospect

31

Bericht und Eindrücke vom PMI Global Summit in Las Vegas vom 1. - 3. Dezember 2022 / Report and Impressions from PMI Global Summit in Las Vegas from 1 - 3 December 2022

Virtueller Volunteer Event gut besucht! / Virtual Volunteer Event well attended!

Eindrücke vom DIPMF 2023 – Ein Erfahrungsbericht / Impressions of the DIPMF 2023 - A field report

Exploring PMI Mumbai Chapter with Priya Patra

Local Group Hamburg geht neue Wege - Erster Virtueller Open Space

Retrospektive zu den Veranstaltungen am 14.12.2022 und 18.01.2023
mit Oliver Lehmann

Chapter Meeting München - Herzlich Willkommen, hieß es seit langer Zeit nun endlich wieder in Präsenz
- mit großem Erfolg! / Chapter Meeting Munich - Welcome, it was said for a long time now finally again
in presence - with great success!



Articles

45

PPMI Strategie - Wo soll die Reise hingehen? / PMI Strategy - Where is the journey to go?

Deutschland im Fokus von PMI / Germany in PMI's Focus

New Work - Der Blick nach vorn in den Spiegel

Mit dem richtigen Mindset zum Ziel

Power Skills - Green Skills

Nachhaltigkeit im Unternehmen, ohne die richtigen Skills?

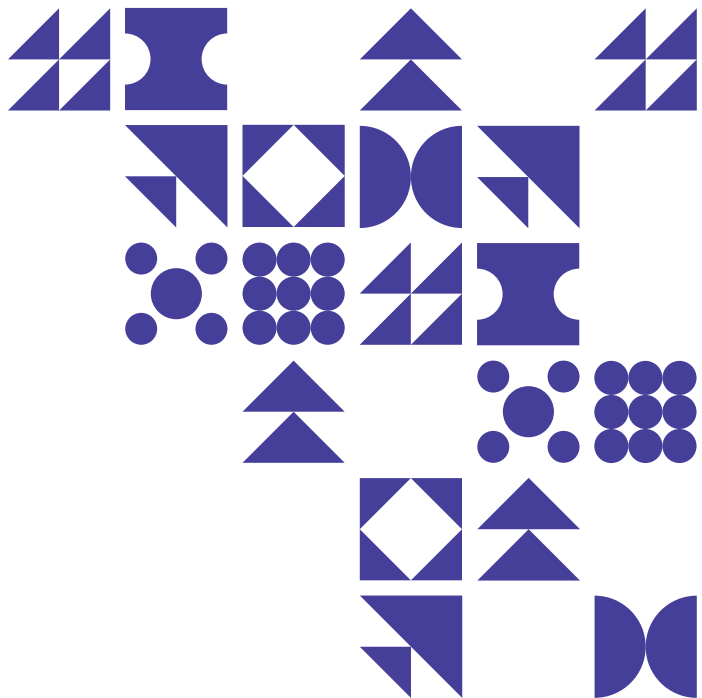
Mehr als nur ein Marketingclaim - Diversity als Wettbewerbsvorteil

Wie lässt sich der Anteil von Frauen im Projektmanagement steigern?

Zukunft im Blick - PMI kürt 200 Projekte, die die Welt verändern

Multiportfoliomanagement kombiniert die unterschiedlichen Reifegrade innerhalb einer Organisation und Projektmanagementanforderungen / Multi-portfolio management combines the different internal maturity levels of an organization and project management needs

Es kommt doch sowieso anders als man denkt!



Liebe Leserinnen und Leser,

Vorneweg ein Hinweis aus aktuellem Anlass: Angesichts des verheerenden Erdbebens in der Türkei und Syrien und der daraus resultierenden humanitären Katastrophe sind PMI und die europäische Chapter-Community im regen Austausch, wie man den betroffenen Menschen in den Regionen schnell und wirksam helfen kann. Auch wir als PMI Germany Chapter werden uns in der einen oder anderen Form an der Hilfe und geplanten Aktivitäten beteiligen. Weitere Details werden in Kürze auf unserer Webseite (<https://www.pmi-gc.de>) bzw. auf LinkedIn (<https://www.linkedin.com/company/30687400/>) zu lesen sein.

Das Erdbeben reiht sich ein in eine immer länger werdende Liste von Krisen und Herausforderungen, die auf uns als Gesellschaft und als Individuen einwirken. Das wird viele Veränderungen nach sich ziehen und niemand kann voraussagen, wohin genau die Reise gehen wird. Zur Gestaltung und Bewältigung der damit verbundenen Transformationen werden diverse Kompetenzen benötigt. Die Fähigkeit Projekte gestalten und umsetzen zu können, gehört mit Sicherheit dazu. Als Organisation, die sich dem Thema Projektmanagement verschrieben hat, möchten wir unseren Beitrag zur Gestaltung der vor uns liegenden Veränderungen leisten.

In der Rubrik „PMI Germany Chapter“ werden wir damit fortfahren, Mitgliedern und Interessierten das Chapter näherbringen. Heute beginnen wir damit, die Regionen vorzustellen und starten mit der kleinen, aber feinen Region Ost. Passend dazu stellen wir **Stephan Wolter**, den **Vizepräsidenten Region Ost** mittels des inzwischen bekannten Interviews vor.

Ebenfalls in der Rubrik „PMI Germany Chapter“ rufen wir dazu auf, sich für die zur Wahl stehenden Positionen im Vorstand sowie als Kassenprüfer zu bewerben. **Die Bewerbungsfrist läuft bis zum 21. März 2023.** Die Wahl selbst findet im April statt.

In den Rubriken „Announcements“ und „Retrospect“ informieren wir, wie immer, über Wichtiges aus der

Welt von PMI und des Chapters sowie über anstehende Initiativen und blicken zurück auf diverse Veranstaltungen.

Wie angekündigt wollen wir uns im Chapter Magazin im Schwerpunkt mit den Themen „New Work“, „Diversity“, „Nachhaltigkeit“ und „Transition & Change“ beschäftigen und diese stärker beleuchten.

Auf zwei übergeordnete Artikel sei an dieser Stelle noch besonders verwiesen. **Lysan Drabon, Manager Director PMI Europe**, gibt einen kurzen Überblick zur PMI Strategie und **Sandra Deichsel, Partner Success Specialist, PMI Europe** stellt die PMI Deutschland Strategie für die Jahre 2023 bis 2025 vor.

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 wünsche viel Freude und Erkenntnisgewinn beim Lesen.

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

P.S. Uns erreicht immer wieder das Feedback, dass das Format und die Schriftart des Chapter Magazins „nicht ganz optimal sind“, insbesondere wenn man das Magazin mit mobilen Medien lesen möchte. Wir arbeiten daran Lösungen zu finden, wie wir das zukünftig besser gestalten können. Wenn jemand sich berufen fühlt daran mitzuwirken, bitte gerne melden. Wir freuen uns über jede Unterstützung.

Dear Readers

First of all, a note for a current occasion:

In view of the devastating earthquake in Turkey and Syria and the resulting humanitarian catastrophe, PMI and the European chapter community are in lively exchange about how to help the affected people in the regions quickly and effectively. We as PMI Germany Chapter will also participate in one form or another in the aid and planned activities. More details will be available soon on our website (<https://www.pmi-gc.de>) or on LinkedIn (<https://www.linkedin.com/company/30687400/>).

The earthquake joins a growing list of crises and challenges that are impacting us as a society and as individuals. This will entail many changes and no one can predict exactly where the journey will take us. Diverse competencies are needed to shape and manage the associated transformations. The ability to design and implement projects is certainly one of them. As an organization dedicated to project management, we would like to make our contribution to shaping the changes that lie ahead.

In the section „PMI Germany Chapter“ we will continue to introduce the chapter to members and interested people. Today we start to introduce the regions and start with the small but fine region East. Appropriately, we introduce **Stephan Wolter, Vice President Region East** by means of the by now well-known interview.

Also in the section „PMI Germany Chapter“ we call for applications for the positions in the board and as auditor. **The deadline for applications is March 21, 2023**, and the election itself will take place in April.

As announced, we want to focus on the topics „New Work“, „Diversity“, „Sustainability“ and „Transition & Change“ in the Chapter Magazine and shed more light on them. We have received several articles on these topics, which can be found in the „Articles“ section.

At this point, we would like to draw your attention to two articles of a more general nature. **Lysan Drabon, Managing Director PMI Europe**, gives a short overview of the PMI strategy and **Sandra Deichsel, Partner Success Specialist, PMI Europe** presents the PMI Germany strategy for the years 2023 to 2025.

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 through 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.

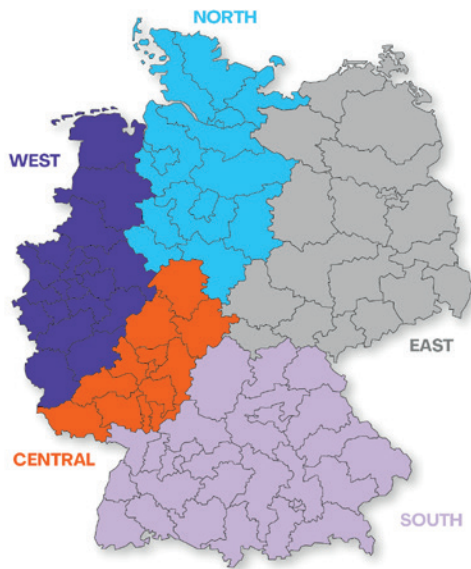
Please send feedback and questions to magazine@pmi-gc.de

P.S. We keep getting feedback that the format and font of Chapter Magazine „aren't quite optimal“, especially if you want to read the magazine using mobile media. We are working on finding solutions to make this better in the future. If anyone feels called to participate in this, please reach out. We are happy about any support.



Quelle/Source: Pixabay

Die Region Ost des PMI Germany Chapter – Klein aber fein!



Das Team der Region Ost (nicht im Bild Jens Tadewaldt)

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 Region Ost

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 Ost umfasst Berlin und die fünf ost-deutschen Bundesländer. Sie ist die einzige Region die 1:1 einem früheren regionalen Chapter, dem PMI Berlin/ Brandenburg Chapter entspricht. Vizepräsident der Region ist [Stephan Wolter](#), der in seiner Funktion als Präsident des PMI Berlin/ Brandenburg

Chapter wesentlich zur Verschmelzung der deutschen Chapter beigetragen hat. Er stellt sich Ihnen in dieser Ausgabe im Rahmen eines Interviews vor. Basierend auf der Zuordnung von Wohnortpostleitzahlen hat die Region Ost knapp 450 Mitglieder und gehört mit den Regionen Nord und West zu den kleineren Regionen des Chapters.

Die Local Groups

Die Region Ost verfügt über fünf Local Groups, die sich über die gesamte Region verteilen.

Die [Local Group NordOst](#) verantwortet die Communitybildung und den Austausch zum Projektmanagement im Bundesland Mecklenburg-Vor-

pommern und darüber hinaus. Die Local Group nimmt Themen auf, die typisch für die Küstenregion sind und pflegt Kooperationen zu skandinavischen und baltischen Ostsee Chaptern. Sie wird geleitet von [Daniel Glasow](#). Unterstützt wird er von [Susanne Henne](#) und [Rüdiger Wolf](#).

Die [Local Group Berlin/Brandenburg](#) repräsentiert die Hauptstadtregion vor Ort. Mit mehr als zehn Veranstaltungen im Jahr werden Projektmanagement-Interessierte zusammengebracht. Dabei wird auf einen guten Mix aus Vorträgen, Professional Circles und Stammtischen geachtet. Mindestens einmal im Jahr besuchen wir auch ein Unternehmen. Ein besonderer Fokus besteht auf die Start

Die Region Ost des PMI Germany Chapter – Klein aber fein! (Forts.)

Up Szene und die Teilnahme an Berliner Kongressen. Geleitet wird die Local Group Berlin/Brandenburg von **Tanja Ehrenheim**. Dabei unterstützen alle „Berliner“ tatkräftig, z.B. **Robert Landeck**, **Matthias Heinrich**, **Knut Scheuer** und **Matthäus Banach**.

Die **Local Group Leipzig** existiert seit 2017 und versteht sich als lokaler Nukleus des Projektmanagements in Leipzig und Umgebung. Sie ist Plattform für den Austausch aller Facetten des Projektmanagements. Geleitet wird die Local Group Leipzig von **Ingolf Speer**.

Die **Local Group Dresden** ist, in enger Kooperation mit der lokalen Vertretung der GPM (Gesellschaft für Projektmanagement), DAS Forum für Projektmanagement im südlichen Sachsen. Die angebotenen Events haben die unterschiedlichsten Formate und Themen. Geleitet wird die Local Group Dresden von **Annett Schlotte**. Unterstützt wird sie von **Barbara Kaltenegger**.

Die **Local Group Thüringen** existiert seit 2016 und bietet Veranstaltungen vornehmlich in Jena, Weimar und Erfurt. Die Stammtische der Local Group sind legendär. Geleitet wird die Local Group Thüringen von **Thomas Wagner**.

Im Team der Local Groups wurden während der Pandemie viele Online-Veranstaltungen und seit 2022 vermehrt auch wieder Präsenzveranstaltungen angeboten.

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 Ost

- die Betreuung der Sponsoren, die die ihren Sitz und Ansprechpartner des Chapters in der Region haben,
- die Unterstützung der Diversity Initiative,
- die Erschließung von lokalen Marktplatz-Angeboten,
- die Umsetzung von lokalen Kommunikationsanforderungen,
- die Vor-Ort-Unterstützung der Kooperation des Chapters mit der Arden University.

Verantwortet und unterstützt werden die Aktivitäten neben dem VP der Region von **Juliane Schmidt** (Kommunikation und IT), **Knut Scheuer** (Membership-Services), **Jens Tadewaldt** (Administration und Finanzen), **Matthäus Banach** (Relations) und **Alexander Watzke** (Kommunikation).

Der Osten kommt – und hat noch einiges vor

Klein aber fein geht's in der Region Ost zu und dabei sind die Ziele hoch gesetzt, um unseren Mitgliedern noch mehr Möglichkeiten zu bieten. Der Fokus für 2023 wird darin liegen:

- die Präsenzveranstaltungen in den Local Groups auszubauen sowie weitere Local Groups zu erschließen, um das Netzwerk und die Community zu stärken,
- PDU-Workshops anzubieten, um Wissen und Erfahrungen der Projektmanager:innen auszubauen,
- ein Team zur Unterstützung der Social Responsibility Initiative aufzubauen, um sozialer Projekte zu stärken.

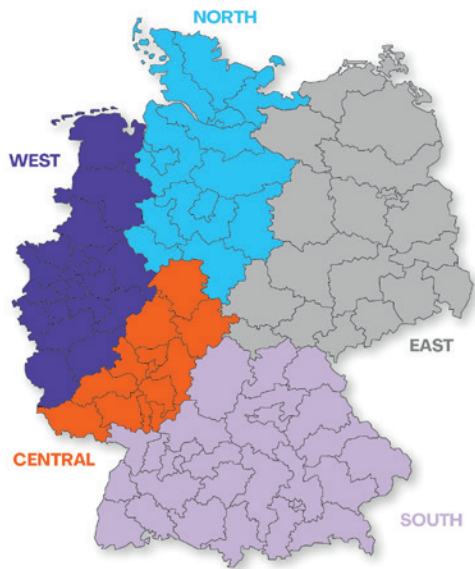
Ihr seid herzlich willkommen daran mitzuarbeiten im Osten der Republik Projektmanagement den Stellenwert zu geben, den es verdient.



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 Ost freut sich über Euer 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:
Stephan Wolter, VP Region Ost
und
Wolfgang Friesike, VP Kommunikation

Region East of the PMI Germany Chapter – Small but mighty!



The team of the Eastern Region (not in the picture Jens Tadewaldt)

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 music 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.

The Region East

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 eastern region includes Berlin and the five eastern German states. It is the only region that corresponds 1:1 to a former regional chapter, the PMI Berlin/Brandenburg Chapter. The region's vice president is [Stephan Wolter](#), who in his role as

president of the PMI Berlin/Brandenburg Chapter had contributed significantly to the merger of the German chapters. He introduces himself to you in an interview in this issue. Based on the assignment of residential zip codes, the East Region has just under 450 members and, with the North and West Regions, is one of the Chapter's smaller regions.

The Local Groups

The [Local Group NordOst](#) is responsible for community building and project management exchange in the state of Mecklenburg-Vorpommern and beyond. The Local Group takes up topics that are typical for the coastal region and cultivates co-

operation with Scandinavian and Baltic Sea chapters. It is headed by [Daniel Glasow](#). He is supported by [Susanne Henne](#) and [Rüdiger Wolf](#).

The [Local Group Berlin/Brandenburg](#) represents the capital region locally. With more than ten events per year, project management interested parties are brought together. The focus is on a good mix of lectures, Professional Circles and regulars' roundtables. At least once a year, we also visit a company. There is a special focus on the Start Up scene and participation in Berlin congresses. The Local Group Berlin/Brandenburg is led by [Tanja Ehrenheim](#). She is supported by [Robert](#)

Region East of the PMI Germany Chapter – Small but mighty! (Cont'd.)

Landeck, Matthias Heinrich, Knut Scheuer and Matthäus Banach.

The **Local Group Leipzig** exists since 2017 and sees itself as the local nucleus of project management in Leipzig and the surrounding area. It is a platform for the exchange of all facets of project management. The Local Group Leipzig is led by **Ingolf Speer**.

The **Local Group Dresden** is, in close cooperation with the local representation of the GPM (Society for Project Management), THE forum for project management in southern Saxony. The offered events have the most different formats and topics. The Local Group Dresden is led by **Annett Schlotte**. She is supported by **Barbara Kaltenegger**.

The **Local Group Thuringia** exists since 2016 and offers events mainly in Jena, Weimar and Erfurt. The regulars' roundtables of the Local Group are legendary. The Local Group Thuringia is led by **Thomas Wagner**.

The Local Group team offered many online events during the pandemic and, since 2022, has increasingly offered face-to-face events again.

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 Eastern Region, this includes

- servicing sponsors who have chapter headquarters and contacts in the region,
- supporting the Diversity Initiative,
- the development of local marketplace opportunities,

- implementing local communication needs,
- providing on-site support for the chapter's collaboration with Arden University.

Responsible for and supporting the activities, in addition to the VP of the Region, are **Juliane Schmidt** (Communications and IT), **Knut Scheuer** (Membership Services), **Jens Tadewaldt** (Administration and Finance), **Matthäus Banach** (Relations) and **Alexander Watzke** (Communications).

The East is coming - and still has a lot to do!

Small but mighty is the way things are done in the Eastern Region, and the goals are set high in order to offer our members even more opportunities. The focus for 2023 will be to

- expand the face-to-face events in the Local Groups as well as develop more Local Groups to continue to grow the network and community,
- offer PDU workshops to help grow the project managers,
- build a team to support the Social Responsibility Initiative to grow support for social projects.

You are welcome to join us in the east of Germany to give project management the status it deserves. According to our motto „**Network - Establish -**



Qualify* we want to bring more people together at events, provide support for certification and spread project management. The Eastern Region is looking forward to your involvement, e.g. in organizing events throughout the area, networking with organizations and companies, carrying out Social Responsibility projects or creating news and social media posts.

We'll find what's right for you!

Authors:
Stephan Wolter, VP Region East
and
Wolfgang Friesike, VP Communications

Vorstellung Stephan Wolter —

Vizepräsident Region Ost



Stephan Wolter

1. Welche Rolle und Verantwortung hast Du im Vorstand?

Als Vice President für eine Region Sorge ich dafür, dass die Angebote unseres Chapters vor Ort erbracht werden – das gilt für Leistungen für unsere Mitglieder und weitere am Projektmanagement Interessierte an konkreten Orten der Region, wie z.B. verschiedene Veranstaltungsformate, aber auch für überregionale oder virtuelle Angebote, wie z.B. der PDU-Workshops, der Communities of Practice, der PM Summit oder die Study Groups. Meine Region ist der Osten der Republik – also das ehemalige PMI Berlin/Brandenburg Chapter – das heute ca. 400 Mitglieder, 5 Local Groups und 20 aktive Volunteers umfasst. Ich bringe die regionalen Interessen und Impulse in den Vorstand ein und Sorge so – gemeinsam mit allen anderen Vorstandsmitgliedern – für die Weiterentwicklung des Vereins. Da ich viel Erfahrung aus strategischen Transformationsprozessen mitbringe, kümmere ich mich zudem gemeinsam mit dem Präsidenten insbesondere um eine geschärfte strategische Ausrichtung des Vereins

2. Was sind Deine Aufgaben?

In den Regionen, genauer in den Local Groups passiert das, was unseren Verein ausmacht: Projektmanagement-Interessierte zusammenbringen, Inhalte und Impulse generieren, das Netzwerk vergrößern und Angebote unterbreiten, an denen unsere Mitglieder wachsen können, um Veränderungen umzusetzen. Meine Aufgabe ist es genau dies für den Osten der Republik sicherzustellen und mit einem Team von engagierten Volunteers fünf Local Groups zu betreiben. Die Angebote der Local Groups gehen von Stammtischen, über individuelle Projektbetreuung (z. B. gerade mit der Arden

University) bis hin zu großen Chapter Events. Wir sind sehr stolz darauf, dass wir in einer, bezogen auf die Mitgliederzahl kleinen Region, im letzten Jahr das Präsenzevent mit den meisten Anmeldungen organisieren konnten. Das Angebot des Vereins in einer Region sicherzustellen, erfordert hinter den Kulissen viel Abstimmungs- und Organisationsaufwand. Das Wichtigste in einer ehrenamtlichen Organisation ist dabei die Motivation für alle Mitwirkenden hochzuhalten – das ist wohl meine wichtigste „Nebenaufgabe“. Ich kümmere mich sonst noch um den ein oder anderen Sponsor mit Hauptsitz in Berlin, organisiere die eine oder andere Veranstaltung selbst, bringe die aktiven Volunteers monatlich zusammen und arbeite mit in der Diversity-Initiative, in deren Rahmen wir gerade die Charta der Vielfalt unterzeichnet haben..

3. Wie bist Du zu PMI gekommen?

Projektmanagement zieht sich wie ein roter Faden durch mein Leben – angefangen mit einer Diplomarbeit zur Projektplanung, über meinen ersten Job als Consultant für Projekte, dem eigenen kleinen Unternehmen bis hin zur Implementierung von PMOs in meinem aktuellen Job. So tief in der Thematik stolpert man zwangsläufig über PMI als der international am weitesten verbreiteten Projektmanagementorganisation, spätestens wenn man das erste Zertifikat (bei mir der CAPM) absolviert. Das PMI Berlin/Brandenburg Chapter war schon in den 2000er Jahren insbesondere in der Hauptstadt mit großartigen Veranstaltungen aktiv, da wollte ich mitmachen und bin seit 2010 im Vorstand und dann auch als Präsident aktiv dabei.

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

Was motiviert Menschen intrinsisch sich zu engagieren und gleichzeitig aber im Sinne des Chapters unterwegs zu sein? Es ist faszinierend für mich die Erfahrung zu machen, wie man in einer ehrenamtlichen Organisation führen und Menschen motivieren und begeistern kann – genau letzteres braucht man nämlich umso mehr, wenn keine typisch unternehmerischen Instrumente zur Verfügung stehen. Zudem fasziniert mich das Thema Projektmanagement in all seinen Facetten und durch den Kontakt mit anderen Projektmanagement-Interessierten werden diese immer noch weiter und breiter. Wir können so viel mit diesem Instrumentarium erreichen!

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

Im Kern geht es beim PMI Germany Chapter darum Menschen dabei zu unterstützen, Veränderungen umzusetzen und das in einer Welt, in der die Veränderung die wirkliche Konstante ist. Darum sehe ich gar nicht den beruflichen Kontext im Vordergrund. Es unterstützt, aber natürlich insbesondere darin mein Netzwerk zu „Projektmanagement-Aficionados“ auszuweiten und Impulse für den eigenen Job zu bekommen. Ich finde ehrenamtlichen Engagement per se wichtig und bereichernd. Nebenbei engagiere ich mich – weniger beruflich getrieben – noch in einem ThinkTank für gesellschaftliche Entwicklung, im deutschen Hochseesportverband und in einem Verein zur Förderung von Jazz-Musik im ländlichen Raum.

6. Was machst Du beruflich?

Seit 10 Jahren bin ich in der Geschäftsführung der IHK Berlin, derzeit als stellvertretender Hauptgeschäftsführer. Meine erste Aufgabe in der IHK war der Organisation Projekte „beizubringen“, da insbesondere im Rahmen der Digitalisierung nichts fertig wurde. In dem Rahmen wurde ich der erste CIO der gesamten IHK-Organisation, sozusagen als Role Model für die IT- und Digitalisierungsverantwortlichen in den Kammern. Das Instrument der Wahl Veränderungen in der Organisation umzusetzen war und ist für mich ein Projektmanagementoffice mit einem IHK-spezifischen Projektmanagementbaukasten, der inzwischen vor allem agile Werkzeuge beinhaltet.

7. Wie wird sich Deiner Meinung nach Projektmanagement entwickeln?

Der Projektbegriff wird bzw. muss sich weiten und damit auch seine Anwendungsfälle. Dabei müssen wir aber noch darüber hinwegkommen in zu engen Kategorien zu denken. Sätze wie „Ich brauche keine Projekte, weil ich bin ja agil!“ oder „Wenn ich Veränderungen umsetzen will brauche ich Innovationen und keine Projekte!“ zeigen wie eingeschränkt die Wahrnehmung von Projektmanagement oft ist – aber auch, dass Projekte oft auch eingeschränkt definiert werden. Verschiedene Arbeitsweisen und Managementmodelle müssen aufgebrochen und integriert werden – das Ziel ist ja oft gleich: Veränderungen umsetzen – nun aber permanent. Das (klassische) Projektmanagement muss vor allem seine Zieldefinition überdenken: fertig heißt heutzutage nicht zwingend abgeschlossen. In der IHK Berlin macht das PMO zunehmend weniger Projekte, sondern organisiert und betreibt eher „ChangeHighways“ in Anlehnung Fertigungsstraßen zur Umsetzung von Veränderungen

Vorstellung Stephan Wolter —

Vizepräsident Region Ost



Stephan Wolter

8. Welche Ziele hast Du in Deinem Vorstandsamt?

Der Osten kommt und der Osten kanns! Unter diesem Motto gilt es unsere Mitglieder im Osten der Republik glücklich zu machen – und auch weitere hinzu-zugewinnen. Aus meiner Sicht geht das vor allem mit originellen Veranstaltungsformaten. Wir waren zum Beispiel als Chapter Event bei einer Berliner Spirituosen Manufaktur und haben da eine Menge über modernes Marketing erfahren. Außerdem haben wir in einem Abend Gründer:innen und alte (Projekt-)Hasen in einen Austausch gebracht – mit neuen Erkenntnissen auf beiden Seiten. Niederschwellige und Perspektiven bringende Events sind für mich der Schlüssel. Ich wünsche mir, dass wir noch in mehr Städten präsent vor Ort sein können, z.B. in Schwerin, Magdeburg oder Chemnitz. Im Rahmen der Ausrichtung des Vereins stehe ich dafür ein, zusätzliche Nutzergruppen für den Verein zu begeistern und noch stärker den Mehrwert der Mitgliedschaft durch bedarfsgerechte Produkte und Leistungen für unsere Mitglieder zu adressieren. Beide Themen gehen Hand in Hand. In der Region Ost wollen wir das ein oder andere neue Produkt und Format testen.

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

TripleA: Analysierend. Anführend. Ausbalancierend

10. Was sonst noch wichtig ist...

1. **Das schmeckt mir:** Essen mit Liebe und einer Idee zubereitet (Lieblingsrestaurant in Berlin: Lode & Stijn), Wein in allen Facetten (schon mal Hummel Härselevelü Bernstein 2014 probiert?) und einen guten Cocktail (Lieblingsbar im Prenzlauer Berg: Becketts Kopf)
2. **Die Musik höre ich gern:** breit gefächert von Indie, Hardcore über Electro bis zum Jazz. Bestes Album 2022: Die Nerven – selftitled.
3. **Das ist eine Inspirationsquelle für mich:** Offshore-Segeln (wie krass ist das was Boris Hermann da regelmäßig macht) und gute Konzeptalben (die Platte des Jahrhunderts: Talk Talk – Spirit of Eden)
4. **Diese Filme mag ich:** Arthouse, Trash, Comedy, Science Fiction, Thriller. Einen der wenigen Filme, die ich mehrfach gesehen habe: Requiem for a dream von Darren Aronofsky.
5. **Den Ort finde ich unvergesslich:** Island (darum bin auch jedes Jahr da) und kleine ausgewählte Festivals wie das Orange Blossom Special, das EuroSonic oder das Airwaves.

Stephan Wolter



EMPOWERING
PEOPLE TO MAKE
IDEAS A REALITY



PMI Germany Chapter

Network. Establish. Qualify.

www.pmi-gc.de



Introduction Stefan Wolter – Vice President Region East



Stephan Wolter

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

As Vice President for a region, I ensure that our chapter's offerings are delivered locally - this applies to services for our members and other people interested in project management at specific locations in the region, such as various event formats, but also to supra-regional or virtual offerings, such as the PDU Workshops, the Communities of Practice, the PM-Summit or the Study Groups. My region is the East of Germany - i.e. the former PMI Berlin/Brandenburg Chapter - which today comprises about 400 members, 5 Local Groups and 20 active volunteers. I bring the regional interests and impulses to the board and thus - together with all other board members - ensure the further development of the association. Since I have a lot of experience in strategic transformation processes, I also work with the president to sharpen the strategic direction of the association.

2. What are your tasks?

In the regions, or more precisely in the Local Groups, happens what makes our association tick: bringing together people interested in project management, generating content and impulses, expanding the network and making offers that our members can grow with in order to implement change. My task is to ensure exactly this for the east of Germany and to run five Local Groups with a team of dedicated volunteers. The Local Groups' offerings range from

regulars' roundtables, to individual project support (e.g. just now with Arden University), to large chapter events. We are very proud of the fact that we were able to organize the on-site event with the most registrations in a region that is small in terms of membership last year. Ensuring the association's offerings in a region requires a lot of coordination and organization behind the scenes. The most important thing in a volunteer organization is to keep the motivation high for all participants - this is probably my most important „side task“. I also take care of one or the other sponsor with headquarters in Berlin, organize selected events myself, bring the active volunteers together on a monthly basis, and work with the Diversity Initiative, as part of which we have just signed the Diversity Charter

3. How did you get to PMI?

Project management runs like a thread through my life - starting with a diploma thesis on project planning, my first job as a consultant for projects, my own small company and the implementation of PMOs in my current job. So deep into the subject you inevitably stumble upon PMI as the most widely used project management organization internationally, at the latest when you take your first certificate (in my case the CAPM). The PMI Berlin/Brandenburg Chapter was already active in the 2000s, especially in the capital with great events. I wanted to be part of it and have been actively involved since 2010 on the board and then also as president.

4. What is your motivation to volunteer?

What motivates people intrinsically to get involved and at the same time to be on the road in the spirit of the chapter? It is fascinating for me to experience how you can lead and motivate and inspire people in a volunteer organization - precisely the latter is needed even more when there are no typical business tools available. In addition, the topic of project management fascinates me in all its facets, and through contact with others interested in project management, these are becoming broader and broader. We can achieve so much with this set of tools!

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

At its core, the PMI Germany Chapter is about helping people implement change in a world where change is the real constant. That's why I don't see the professional context in the foreground. But of course it supports me to expand my network to „project management aficionados“ and to get impulses for my own job. I find voluntary work per se important and enriching. On the other side, I am also involved - less professionally driven - in a think tank for social development, in the German Ocean Sports Association and in an association for the promotion of jazz music in rural areas.

6. What do you do professionally?

I've been on the management board of the Berlin Chamber of Industry and Commerce (IHK) for 10 years, currently as Deputy Chief Executive Officer. My first task at the IHK was to „teach“ the organization projects, as nothing was getting done, especially in the context of digitalization. Within that framework, I became the first CIO of the entire IHK organization, as a role model, so to speak, for those responsible for IT and digitalization in the chambers. For me, the instrument of choice for implementing changes in the organization was and still is a project management office with an IHK-specific project management toolbox, which now primarily includes agile tools.

7. How do you think project management will develop?

The project concept will or must expand and with it its use cases. However, we still have to get over thinking in too narrow categories. Sentences like „I don't need projects because I'm agile!“ or „If I want to implement change, I need innovations and not projects!“ show how limited the perception of project management often is - but also that projects are often defined in a limited way. Different ways of working and management models have to be broken up and integrated - the goal is often the same: implement change - but now permanently. Above all, (classic) project management must rethink its definition of goals: nowadays, finished does not necessarily mean completed. In the Berlin Chamber of Industry and Commerce, the PMO increasingly does fewer projects but rather organizes and operates „change highways“ in the style of production lines for the implementation of change.

Introduction Stefan Wolter – Vice President Region East



Stephan Wolter

8. What are your goals for your board position?

The East is coming and the East can do it! Under this motto, we need to make our members in Eastern Germany happy – and also win new members. From my point of view, this can be achieved above all with original event formats. For example, as chapter events we visited a Berlin spirits factory and learned a lot about modern marketing. In addition, we brought founders and old (project) hands together in one evening – with new insights on both sides. Low-threshold events that provide perspectives are the key for me. I wish that we could be present in more cities, e.g. in Schwerin, Magdeburg or Chemnitz. As part of the association's orientation, I am committed to attracting additional user groups to the association and to addressing the added value of membership even more strongly through needs-based products and services for our members. Both issues go hand in hand. In the eastern region, we want to test one or two new products and formats.

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

Analyzing. Leading. Balancing

10. What else is important...

1. **That tastes good for me:** Food prepared with love and an idea (favorite restaurant in Berlin: Lode & Stijn), wine in all facets (ever tried Hummel Hårslevelü Bernstein 2014?) and a good cocktail (favorite bar in Prenzlauer Berg: Beckett's Kopf)
2. **This is the music I like to listen to:** Wide range from indie, hardcore to electro and jazz. Best album 2022: Die Nerven – selftitled.
3. **This is a source of inspiration for me:** Offshore sailing (how astonishing is what Boris Hermann does there regularly) and good concept albums (the record of the century: Talk Talk – Spirit of Eden)
4. **These films I like:** arthouse, trash, comedy, science fiction, thriller. One of the few movies I've seen multiple times: "Requiem for a dream" by Darren Aronofsky.
5. **I find the place unforgettable:** Iceland (that's why I'm there every year) and small selected festivals like the Orange Blossom Special, the EuroSonic or the Airwaves.

Stephan Wolter

ChatGTP: A poem about Project Management Institute

As we are all addicted to ChatGPT Pierre Le Manh asked it to write a poem about Project Management Institute. This is what our endearing AI bot came up with. Isn't it cute – and good?

"The feathers in the quill of a bird that soars
Bring the story of the PMI to explore
A dynamic force in the global workplace
Where professionals share their vast knowledge base

A powerhouse of resources, filled with delight
A beacon of opportunity for today and tomorrow night
With certifications for project managers to explore
Guiding them along their professional journey, forever more

The PMI is a classroom without walls
Providing a platform for knowledge that shimmers and calls
Members can develop dear connections with other like minds
Obtaining valuable skills and insights of different kinds

The PMI is the place to master your craft
Bringing together a community of dedicated project staff
Where learning is blended with shared experiences galore
A great opportunity to open up new doors

The PMI is a journey of personal growth and development
Leading us through the challenges of a rapidly changing environment
Giving us the tools needed to rise to the top
Leading us to success with our projects, never a flop!"

Das Gedicht ist erschienen auf dem LinkedIn Account von Pierre Le Manh (<https://www.linkedin.com/in/pierre-le-manh-3a4158/>), CEO Project Management Institute

Wer sind WIR – Eine Community, die noch vielfältiger werden darf!

WHO are WE - A community that may become even more diverse!

Im Herbst 2021 hatten wir eine Mitgliederumfrage durchgeführt. Ein Ergebnis dieser Umfrage war, dass unsere Mitglieder viel zu wenig über die Mitgliederstruktur des PMI Germany Chapter e. V. kennen. 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 geht es um die Dimensionen **Geschlecht** und **Alter**. Einschränkend muss gesagt werden, dass die Aussagen mit ein paar Unwägbarkeiten behaftet sind. Der Grund hierfür liegt darin, dass die Angaben zum Geschlecht und Alter keine Pflichtfelder sind und wir damit versuchen müssen über andere Merkmale wie z.B. den Vornamen eine Zuordnung vornehmen zu können.

Aussagen zum Geschlecht

Für den Datenstand vom 02.02.2023 ergibt sich bei der Mitgliederzahl von 3.268 Chapter-Mitgliedern folgende Verteilung:

Aussagen zum Alter

Eine noch schlechtere Qualität von Aussagen lässt sich leider zum Alter ableiten. Von den 3.268 Mitgliedern des PMI Germany Chapters am 02.02.2023 haben 1.655 Mitglieder keine Angabe zu ihrem Geburtstag in ihrem PMI Profil gemacht. Das entspricht ziemlich genau der Hälfte des Chapters.

Fazit: Die Strategie des Chapters, weiblicher und jünger zu werden, sollte konsequent weiter verfolgt werden.

Die Ergebnisse unserer Mitgliedsstruktur in Bezug auf Geschlecht und Alter sind wenig überraschend.

Projektmanagement ist nach wie vor ein Beruf der häufiger von Männern ergriffen wird. Die Mitgliedschaft im Chapter spiegelt hier nur das gesellschaftliche Bild. Es ist eines unserer großen strategischen Anliegen, das zu ändern und dabei zu helfen, dass mehr Frauen den Weg in das Berufsfeld Projektmanagement finden.

Bei der Altersstruktur sind wir am stärksten in der Altersgruppe der 40-60-Jährigen vertreten. Die Ursache dürfte darin liegen, dass der Zugang eher von gestandenen Projektmanager:innen gesucht wird, die dann z. B. über die diversen PMI-Zertifizierungen zum Chapter kommen. Auch hier werden wir als Chapter einen strategischen Fokus legen, um z.B. über die Zusammenarbeit mit Hochschulen Zugänge für jüngere Mitglieder zu eröffnen.

%	Zuordnung/Assignment	Geschlecht/Gender
48,28%	Männlich laut Angabe Male by given data	M/M
5,48%	Weiblich laut Angabe Female by given data	W/F
25,09%	Männlich über Vornamen Male per first name	M/M
11,18%	Weiblich über Vornamen/ Female per first name	W/F
9,68%	Nicht zuordenbar No data	k.A. n. a.

Tabelle/Table 1: Zusammenfassung nach eigener Auswertung/Summary of own evaluation, Data: 03.02.2023, Quelle/Source: rs.pmi.org

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 e. V. 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 are focusing on the dimensions of **gender** and **age**. It must be said that these statements are subject to a few uncertainties. The reason for this is that the information on gender and age are not mandatory fields in the PMI database and we must therefore try to make an assignment via other characteristics such as the first name.

Altersgruppe/Age Range	Anzahl/Count
No data	1.655
51 - 60	574
41 - 50	562
31 - 40	320
61 - 70	112
21 - 30	35
> 70	10

Tabelle/Table 2: Zusammenfassung eigener Auswertung nach Altersgruppen/Summary of own evaluation according to age groups, Data 02.02.2023, Quelle/Source: <https://pmithoughtspot.cloud/>

Statements about gender

For the data as of 02.02.2023, the membership of 3,268 chapter members results in the following distribution:

Statements about age

An even worse quality of statements can unfortunately be derived for age. Of the 3,268 members of the PMI Germany chapter on 02.02.2023, 1,655 members did not provide any information about their birthday in their PMI profile. This corresponds to almost exactly half of the chapter.

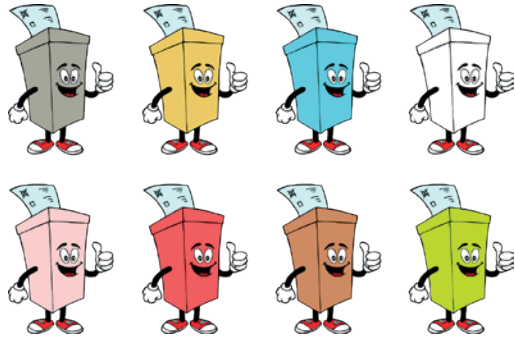
Conclusion: The chapter's strategy of becoming more female and younger should be consistently pursued.

The results of our membership structure in terms of gender and age are unsurprising.

Project management is still a profession that is more often taken up by men. In the end, chapter membership here only reflects the social picture. It is one of our major strategic concerns to change this and to help more women find their way into the project management profession.

In terms of age structure, we are most strongly represented in the 40-60 age group. This is probably due to the fact that access is more likely to be sought by seasoned project managers, who then come to the chapter via the various PMI certifications, for example. Here, too, we as a chapter will place a strategic focus in order to open up access for younger members, e.g. through cooperation with universities.

Die Ämter von sechs Vorstandsmitgliedern und zwei Kassenprüfern stehen zur Wahl



Quelle: Pixabay

Gemäß Vereinsordnung des PMI Germany Chapter e. V. besteht der Vorstand aus elf Mitgliedern. Grundsätzlich ist jedes Vorstandsmitglied für drei Jahre gewählt. Im Rahmen der im März 2021 durchgeführten Wahl wurden alle elf Vorstandsmitglieder gewählt und besetzt.

Eine Anforderung von PMI an die Chapter sieht allerdings vor, dass nicht alle Vorstandsmitglieder zum jeweils gleichen Zeitpunkt neu gewählt werden sollen, sondern ein rotierendes System geschaffen werden soll, so dass bei Neuwahlen nicht alle Vorstandsmitglieder neu gewählt werden, sondern jeweils nur Teile. Es soll damit ein System geschaffen werden, dass eine gewisse Kontinuität in der Führung des Chapters gewährleistet.

Um in ein solches rotierendes System zu kommen, ist in der der Vereinsordnung festgelegt, dass, abweichend von der generellen Regelung der drei Jahre, einige Ämter bereits nach einem Jahr und weitere nach zwei Jahren neu gewählt werden müssen.

In diesem Jahr sind folgende vier Ämter betroffen:

- **Vizepräsident:in Finanzen**

Verantwortlich für die Erstellung und Einhaltung eines jährlichen Finanzplans für den Verein und die Regionen, für die Steuerung der Einnahmen und Ausgaben sowie für die Buchführung des Vereins gemäß den gesetzlichen Vorgaben.

- **Vizepräsident:in Mitglieder**

Verantwortlich für die Betreuung und Zufriedenheit der Vereinsmitglieder und Volunteers sowie für die Gewinnung neuer Mitglieder und Volunteers.

- **Vizepräsident:in Region Zentral**

Verantwortlich für die Bereitstellung der „PMI-Chapter-Membership-Services“ und sämtlicher weiterer Angebote des Chapters in der Region Zentral sowie für die Interessenvertretung der Region im Vorstand.

- **Vizepräsident:in Region Ost**

Verantwortlich für die Bereitstellung der „PMI-Chapter-Membership-Services“ und sämtlicher weiterer Angebote des Chapters in der Region Ost sowie für die Interessenvertretung der Region im Vorstand.

Die Vorstandsmitglieder der vier Ämter werden für drei Jahre gewählt.

Neben den regulär zur Wahl vorgesehenen Ämtern sind, in Folge von zwei Rücktritten von Vorständen, diese Ämter ebenfalls zur Wahl zu stellen.

Hierbei handelt es sich um die Ämter:

- **Vizepräsident:in Region Nord**

Verantwortlich für die Bereitstellung der „PMI-Chapter-Membership-Services“ und sämtlicher weiterer Angebote des Chapters in der Region Nord sowie für die Interessenvertretung der Region im Vorstand.

- **Vizepräsident:in Region Süd**

Verantwortlich für die Bereitstellung der „PMI-Chapter-Membership-Services“ und sämtlicher weiterer Angebote des Chapters in der Region Süd sowie für die Interessenvertretung der Region im Vorstand.

Die Satzung des Vereins sieht vor, dass die Wahl von vakant gewordenen Ämtern für die jeweils restliche Amtsperiode erfolgt. Für das Amt Vizepräsident:in Region Nord sind dies zwei Jahre, für das Amt Vizepräsident:in Region Süd ein Jahr.

Neben den Vorständen werden auch zwei Kassenprüfer gewählt, die einmalig und unabhängig die Kasse 2022 prüfen. Gemäß Vereinsordnung werden die Kassenprüfer von der Mitgliederversammlung gewählt. Daher durchläuft die Wahl der Kassenprüfer:innen den gleichen Prozess wie die Wahl der Vorstandsmitglieder.

Zur Durchführung der Wahl wurde ein Nominierungskomitee gebildet, das sich aus den folgenden PMIGC Mitgliedern zusammensetzt:

- Juliane Schmidt (Sprecherin)
- Franziska Höhne
- Knut Scheuer
- Tim Vorfalt

Aufgabe des Nominierungskomitees ist, es dafür zu sorgen, dass die Wahlen gemäß den Vorgaben der Satzung und der Vereinsordnung des PMIGC durchgeführt werden. Die Mitglieder des Nominierungskomitees selbst sind nicht berechtigt sich auf ein Vorstandsamt zu bewerben.

Erreichbar ist das Nominierungskomitee über die Email-Adresse noko@pmi-gc.de.

Die Wahl wird in folgenden Schritten durchgeführt:

1. Bekanntmachung der Wahl über Website und Newsletter
2. Individuelle Bewerbungen bis zum **21.03.2023** mit folgender Vorlage [Download](#) an noko@pmi-gc.de
3. Sichten der Bewerbungen sowie durchführen von Interviews und Rücksprachen mit den Bewerbern durch das Nominierungskomitee
4. Bekanntgabe der Bewerber auf der Website des Chapters bis spätestens **02.04.2023**
5. Elektronische Durchführung der Wahl vom **17.04.2023 bis 30.04.2023**

Neben jeweils fachlichen Anforderungen für die einzelnen Ämter, die das Nominierungskomitee prüft, ist für eine Bewerbung die Mitgliedschaft im PMIGC zwingende Voraussetzung. Weitere Kriterien ergeben sich aus der [Vereinsordnung](#).

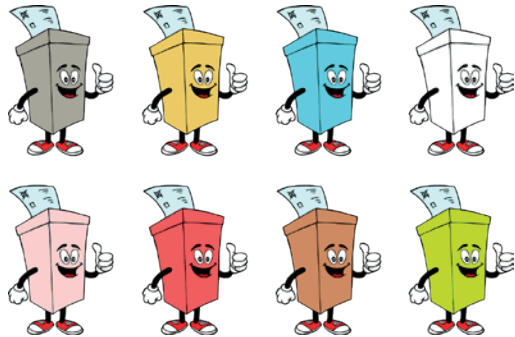
Wahlberechtigt sind alle natürlichen Personen, die im Zeitraum der Wahl Mitglied des PMI Germany Chapter e. V. sind.

Wir freuen uns auf zahlreiche Bewerbungen.

Autor:

Wolfgang Friesike, VP Kommunikation

The Offices of six Board Members and two financial Auditors are up for Election



Source: Pixabay

This year the following four offices are up for election:

- **Vice President Finance**

Responsible for the preparation of and adherence to an annual financial plan for the association and the regions, for the management of income and expenditures, and for the accounting of the association in accordance with legal requirements.

- **Vice President Members**

Responsible for the care and satisfaction of the members and volunteers of the association and for the recruitment of new members and volunteers.

- **Vice President Region Central**

Responsible for providing „PMI Chapter Membership Services“ and all other chapter offerings in the Central Region Central, as well as representing the interests of the region in the Board.

- **Vice President Region East**

Responsible for providing „PMI Chapter Membership Services“ and all other chapter offerings in the Region East, as well as representing the interests of the region in the Board.

The board members of the four offices are elected for three years.

In addition to the offices regularly scheduled for election, as a result of two resignations, these offices are also up for election.

These are the offices:

- **Vice President Region North**

Responsible for providing “PMI Chapter Membership Services” and all other chapter offerings in the Region North, as well as representing the interests of the region in the Board.

- **Vice President Region South**

Responsible for providing „PMI Chapter Membership Services“ and all other chapter offerings in the Region South, as well as representing the interests of the region in the Board.

The bylaws of the chapter provide that the election of vacant offices shall be for the unexpired term of each office. For the office of Vice President Region North this is two years, for the office of Vice President Region South one year.

In addition to the board members, two financial auditors will be elected, who will audit the 2022 cash register once and independently. According to the chapter rules, the financial auditors are elected by the general meeting. Therefore, the election of the financial auditors goes through the same process as the election of the board members.

A Nominating Committee was formed to conduct the election, consisting of the following PMIGC members:

- Juliane Schmidt (Speaker)
- Franziska Höhne
- Knut Scheuer
- Tim Vorfalt

The task of the Nomination Committee is to ensure that the elections are conducted in accordance with the PMIGC Bylaws. The members of the Nominating Committee themselves are not eligible to apply for a board position.

The Nominating Committee can be reached via the email address noko@pmi-gc.de.

The election will be conducted in the following steps:

1. announcement of the election via website and newsletter.
2. individual applications until **21.03.2023** with the following template [download](#) to noko@pmi-gc.de
3. screening of applications and conducting interviews and consultations with applicants by the nominating committee
4. announcement of the applicants on the chapter's website no later than **02.04.2023**
5. conducting the election electronically from **17.04.2023 to 30.04.2023**

In addition to professional requirements for each office, which will be reviewed by the Nominating Committee, membership in the PMIGC is a mandatory requirement for application. Further criteria result from the rules of the [bylaws](#).

All natural persons who are members of the PMI Germany Chapter e. V. during the election period are eligible to vote.

We are looking forward to receiving numerous applications.

Author:
Wolfgang Friesike, VP Communications

Orientierung gefällig?

Process Orientation Guide, Micro-Credentials, Wicked Problem Solving, Location-based Pricing, Certification Framework, CoPs, Study Group – nach drei Wochen Urlaub zum Jahreswechsel noch immer keine Orientierung im Büro gefunden, und schon wieder Neuigkeiten vom PMI und dem PMI Germany Chapter? Willst Du wirklich wissen, wo es lang geht in dem zweitgrößten PMI Chapter in Europa?

Orientierung ist manchmal wichtig, um nicht den Boden unter den Füßen zu verlieren oder um die richtige Richtung einzuschlagen.

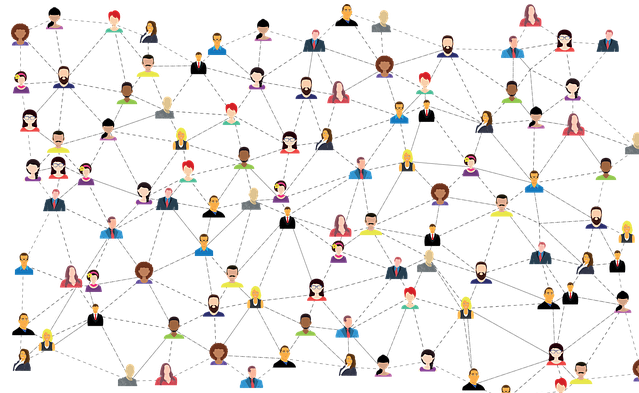
Deswegen haben wir uns entschieden, unseren Mitgliedern und denen, die es vielleicht noch werden wollen, mehr Orientierung zu geben – über PMI, über unsere Community im PMI Germany Chapter und über das Angebot des Chapters.

Zum einen online: immer am zweiten Montag eines Monats haben bei der Online Mitglieder-Orientierung alle Mitglieder – insbesondere aber die neu zu begrüßenden – des PMI Germany Chapter die Möglichkeit, Fragen zu Themen zu stellen, die sie im Zusammenhang mit der Community des PMI Germany Chapter interessieren.

Zum anderen wird es ab Februar in unseren Chapter Meetings vor Ort Orientierungsblöcke geben, die Fragen zu unserem Angebot und zu Möglichkeiten des Engagements in der Community beantworten werden.

Beim Chapter Meeting am 30. Januar 2023 in Frankfurt gab es die Pilotveranstaltung zu diesen Orientierungsblöcken.

Die anwesenden Mitglieder und Teilnehmenden waren interessiert und begrüßten diese Orientierung über „ihr“ PMI Germany Chapter.



Quelle/Source: Pixabay



Autor/Author:
Jörg Glunde, VP Members

Looking for Orientation?

Process Orientation Guide, Micro-Credentials, Wicked Problem Solving, Location-based Pricing, Certification Framework, CoPs, Study Group – after some weeks of vacations around the turn of the year you still haven't found the right orientation in the office, and already there is news from PMI and the PMI Germany Chapter? Do you really want to know what's going on in the second largest PMI Chapter in Europe?

Orientation is sometimes important in order not to lose the ground under your feet or to take the right direction.

That's why we decided to give our members and those who might want to become members more orientation – about PMI, about our community in the PMI Germany Chapter and about what the chapter has to offer.

First, in an online session always on the second Monday of a month (the Online Member Orientation), all members – but especially newcomers – of the PMI Germany Chapter have the opportunity to ask questions about topics they are interested in related to the PMI Germany Chapter community.

Second, starting in February, there will be on-site orientation blocks at our chapter meetings to answer questions about what we offer and how to get involved in the community.

At the chapter meeting in Frankfurt on January 30th, 2023, the pilot event for those orientation blocks took place.

The members and participants enjoyed this orientation about their PMI Germany Chapter.

Aaron Haoua,

Volunteer and part of the Study Group Tutorenteams beim PMI Chapter Germany

Als neuer Volunteer und Teil des Tutorenteams beim PMI Chapter Germany möchte ich mich kurz vorstellen, wer ich bin und meine Ziele für die Rolle.

Mein Name ist **Aaron** und ich starte als Volunteer beim PMI Chapter Germany. Ich werde die Study Group als Tutor unterstützen.

Die Study Group ist eine virtuelle Kommunikationsplattform, auf der sich zu festen Zeiten Personen treffen, für die bald die CAPM oder PMP-Prüfung ansteht. Die Studiengruppe ist keine Schulung, sondern eher ein Forum, in dem Fragen offen besprochen werden können, die inhaltlich für die PMP-Prüfung relevant sind. Das Konzept beinhaltet, dass die Teilnehmenden ihre Fragen mitbringen und vorbereitet ins Gespräch gehen. Ich werde diese Sitzungen moderieren, indem ich verschiedene Themen vorbereite und bereitstelle.

Als studierter Raumplaner und IT-Projektleiter / Trainer, bin ich ganzheitlich und interdisziplinär unterwegs. In meinen beruflichen Zwischenstationen habe ich es verstanden komplexe Inhalte einfach aufzubereiten und zielgruppengerecht zu übersetzen. Dabei greife ich auf verschiedene Tools sowie projektorientierte Arbeitsweisen zurück.

Meine Leidenschaft sind Software- und IT Themen in der Wechselwirkung zur „analogen“ Welt. Mit viel Kreativität begegne ich dem Leben stets mit einem offenen Blick. Dies hat mich motiviert, im März 2022 meine PMP Zertifizierung zu erlangen.

Zurzeit arbeite ich als Associate Project Manager bei adesso SE in Deutschland (Dortmund). Ich bin dankbar, Teil großer IT-Projekte und -Programmen in einer Vielzahl von Geschäftsbereichen zu sein. In meinem Alltag verwende ich das gesamte Set an Tools und Techniken an, um unsere Projekte zum Erfolg zu führen.

Ich möchte mein Wissen weitergeben und mich beim PMI und dem Chapter Germany engagieren! Die PMI-Community hat mir sehr geholfen, meine Rolle als Projektmanager zu professionalisieren. Daher möchte ich etwas zurückgeben und dazu beitragen, die PMI-Community zu unterstützen und weiterzuentwickeln.



Autor/Author:
Aaron Haoua

Volunteer und Teil des Study
Group Tutorenteams beim
PMI Chapter Germany

Aaron Haoua,

Volunteer and part of the Study Group Tutor Team in PMI Chapter Germany

As the new volunteer and part of the tutor team in PMI Chapter Germany, I would like to briefly introduce myself, who I am, and my goals for my role.

My name is **Aaron** and I am starting as a volunteer in PMI Chapter Germany. I will support the Study Group as a tutor.

The Study Group is a virtual communication platform where individuals who are planning to take the CAPM or PMP exam soon gather at defined times. The Study Group is not a training, but rather a forum where questions that are relevant in content to the PMP exam can be openly discussed.

The concept involves the participants bringing their questions and going into the discussion prepared. I will moderate these sessions by preparing and providing various topics.

As a graduated spatial planner and IT project manager/trainer, I approach things in a holistic and interdisciplinary manner. In my professional positions, I have been able to prepare complex content in a simple way and translate it in a way that is appropriate for the target group. I use various tools and project-oriented working methods. This motivated me to achieve my PMP certification in March 2022.

My passion is software and IT topics in interaction with the „analog“ world. I approach life with a lot of creativity and an open mind.

Currently I am working as an associate project manager at adesso SE in Germany (Dortmund). I am lucky to be part of large IT projects and programs in a variety of business sectors. In my everyday business I use the whole set of tools and techniques to bring our projects to success.

I would like to pass on my knowledge and get involved in PMI and the PMI Chapter! The PMI community helped me a lot to professionalize my role as a project manager. That said, I truly want to give something back and help to maintain and develop the PMI community.

Nur Neues im Westen

Die lokalen Gruppen des PMI Germany Chapters bieten die „fühlbare Umgebung“ für die Mitglieder: „where the rubber meets the road“: sie bieten Veranstaltungen, Arbeitskreise und persönliche Kontakte – sozusagen alles, was ein Mitglied unseres PMI Germany Chapters bedarf. Daher ist es wichtig, so eine Local Group über Generationen zu erhalten. Das wollen wir mit der Local Group Rheinland versuchen. Aber auch sonst suchen wir tatkräftige Unterstützung in unserer Region West.

Frei nach Stephan Baumgart: „Eine Stadt, die lebt für die Local Group, und die Local Group lebt für den Verein.“ Die Geschicke der zweitgrößten Local Group der Region West des PMI Germany Chapter e.V. zu verantworten ist also wichtig.

Deswegen suchen wir eine begeisterte Nachfolge für unsere Local Groups, um unseren Mitgliedern

- interessante Events zu Trendthemen des Projektmanagements vor Ort
- Möglichkeiten zum Austausch und Netzwerken zu bieten.

Eine Local Group erbringt die Leistungen des Chapters auf lokaler Ebene. Dabei wird sie von dem ihr zugeordneten Regionsressort unterstützt.

Bei Interesse bewirb Dich – damit wir als zweitgrößtes PMI Chapter in Europa auch morgen noch in Köln „den Bock umstoßen können“.

Aber auch sonst sucht die Region West Unterstützung, es gibt durchaus Perspektiven, so eine Local Group verantwortlich zu leiten:

- Head of Local Group Rheinland (Local Group auf LinkedIn: <https://www.linkedin.com/groups/9180880/>)
- Head of Local Group Westfalen (Local Group auf LinkedIn: <https://www.linkedin.com/groups/12773884/>)
- Head of Local Group [Aachen/Euregio](#):

Local Group Heads sollten in der jeweiligen Region der Local Group leben und/oder arbeiten. Eine gute Vernetzung zu lokalen Unternehmen ist hilfreich und kann über die Local Group ausgebaut werden.

Darüber hinaus kann unser Vizepräsident der Region West, Dr. Eckhard Hauenherm, durchaus selbst noch für das unterstützende Regionsressort Unterstützung gebrauchen:

- [Head of Events](#)
- [Head of Communications](#)
- [Head of Members and Volunteers](#)

Bei allen Fragen zu oder Interesse an den Positionen wenden Sie sich gerne per Mail an Dr. Eckhard Hauenherm, unseren VP für die Region. Eine Einladung zu einem Meet and Greet wird sicher postwendend folgen: eckhard.hauenherm@pmi-gc.de



The Local Groups of the PMI Germany Chapter provide the „tangible environment“ for the members – „where the rubber meets the road“: they offer events, working groups and personal contacts – in other words everything a member of our PMI Germany Chapter needs. Therefore it is important to maintain such a Local Group over generations. This is what we want to try with the Local Group Rheinland. But we are also looking for active support in our Region West.

Inspired by Stephan Baumgart: „A city that lives for the Local Group, and the Local Group lives for the association.“ To be responsible for the fate of the second largest Local Group of the Region West of the PMI Germany Chapter e.V. therefore is important. And that is why we are looking for passionate people who would like offer our members

- interesting events on trendy topics of project management on-site
- opportunities for exchange and networking

A Local Group provides the Chapter's services at the local level. It is supported by the regional department assigned to it.



Autor/Author:
Jörg Glunde, VP Members

Only news in the West

If you are interested, please apply – so that we, as the second largest PMI chapter in Europe, can still „knock over the buck“ tomorrow in Cologne.

In addition, the Region West itself is also looking for support in other areas; there are definitely prospects for managing such a Local Group responsibly:

- [Head of Local Group Rheinland](#) (Local Group auf LinkedIn: <https://www.linkedin.com/groups/9180880/>)
- [Head of Local Group Westfalen](#) (Local Group auf LinkedIn: <https://www.linkedin.com/groups/12773884/>)
- [Head of Local Group Aachen/Euregio](#):

Local Group Heads should live and work in the region of the Local Group's location. A good networking base with local companies is helpful and can be expanded through the Local Group.

In addition, our Vice President of Region West, Dr. Eckhard Hauenherm, can certainly use support himself for the supporting regional department:

- [Head of Events](#)
- [Head of Communications](#)
- [Head of Members and Volunteers](#)

For any questions about or interest in the positions, please feel free to email Dr. Eckhard Hauenherm, our VP for the region. An invitation to a meet and greet will surely follow by return mail: eckhard.hauenherm@pmi-gc.de

Produktdesigner:in Member Benefits – Wir suchen Volunteers für die Produktentwicklung

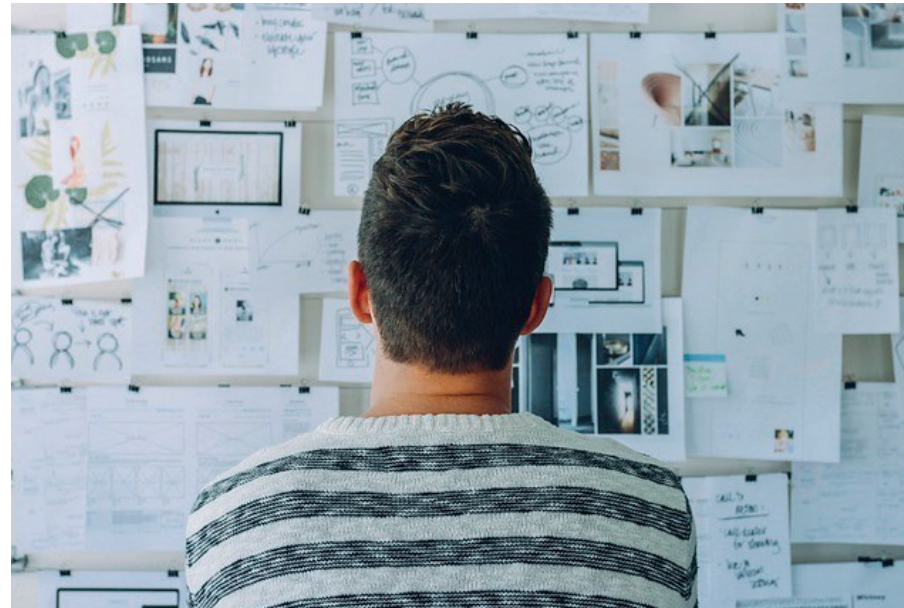
Das PMI Germany Chapter lädt ein, dich ehrenamtlich als Produktdesigner:in Member Benefits zu engagieren.

Ein Volunteer hilft anderen auf selbstlose Weise, fördert die persönliche Entwicklung und bringt Menschen zusammen. Volunteer für das PMI Germany Chapter zu sein, stärkt unsere Gemeinschaft und gibt dir die Möglichkeit zu lernen und an vielen wertvollen Aktivitäten teilzunehmen.

Das PMI Germany Chapter lädt dich ein, dich als Produktdesigner:in Member Benefits ehrenamtlich zu engagieren. Du kannst dazu beitragen, innovative Angebote für Mitglieder durch einen Produktentwicklungsprozess in Abstimmung mit dem zuständigen Head of Member Benefits and Services zu entwickeln. Als Produktdesigner:in bist du daran interessiert, im Rahmen unserer Strategie neue Mitgliedervorteile oder Dienstleistungen für die Mitglieder des PMI Germany Chapters zu entwickeln und diese Vorteile erfolgreich bei den Chapter-Mitgliedern und lokalen Gruppen in ganz Deutschland einzuführen.

Um sich für diese ehrenamtliche Tätigkeit zu bewerben, verwende bitte den folgenden Link: <https://www.pmi-gc.de/en/join/find-volunteer-opportunities/786-productdesigner-member-benefits-f-m-d>

Bei Fragen wende dich bitte an unseren VP Mitglieder, **Jörg Glunde**, joerg.glunde@pmi-gc.de



Autor/Author:
Jörg Glunde, VP Members

Product Designer Member Benefits - We are looking for product development volunteers

Product Designer Member Benefits - We are looking for product development volunteers

A volunteer helps others in a selfless way, promotes personal growth and brings people together. Being a volunteer for PMI Germany Chapter strengthens our community and gives you the opportunity to learn and participate in many valuable activities. PMI Germany Chapter is inviting you to be a volunteer as a Product Designer Member Benefits who can contribute to developing innovative member offerings through a product development process via coordinating with the responsible Head of Member Benefits and Services.

As a Product Designer, you are interested in developing new member benefits or services for the members of the PMI Germany Chapter and successfully introducing these benefits to Chapter members and Local Groups across Germany.

To apply for this volunteer role, please use the following application link: <https://www.pmi-gc.de/en/join/find-volunteer-opportunities/786-productdesigner-member-benefits-f-m-d>

In case of any questions, please contact our VP Member, **Jörg Glunde**, joerg.glunde@pmi-gc.de

Der University-Circle sucht Verstärkung!

The University Circle is looking for reinforcement!

Der University-Circle des PMI Germany Chapters sucht dringend neue Volunteers. Wie der Name schon sagt, beschäftigt sich der University-Circle mit der Entwicklung von Angeboten für Nachwuchs-Projektmanager und den Aufbau langfristiger Partnerschaften mit Universitäten.

Der University-Circle arbeitet hauptsächlich virtuell. Damit kann ein solches Ehrenamt zu 90% - 100% bequem von zuhause erbracht werden.

Derzeit suchen wir Volunteers für folgende Rollen:

Beauftragte/r für Hochschulkontakte (m/w/d)
<https://vrms.pmi.org/OpportunityView/OpportunityView/?opId=25992&volunteerView=true>

Consultant Universitätsbeziehungen Deutschland (w/m/d)
<https://vrms.pmi.org/OpportunityView/OpportunityView/?opId=31112&volunteerView=true>

Der University-Circle vereint Volunteers unterschiedlicher Nationen, daher sollten Bewerber für diesen Circle Grundkenntnisse der Englischen Sprache mitbringen. Gleichzeitig ist die Mitgliedschaft im University Circle eine wunderbare Gelegenheit das eigene Business Englisch zu verbessern.

Der University-Circle steht auch jungen Chapter-Mitgliedern offen, die gerade studieren oder sich in einer Berufsausbildung befinden. Wir freuen uns auf junge Nachwuchskräfte, die erste Erfahrung im Volunteering sammeln wollen. Im VRMS werden zeitnah Positionen veröffentlicht, die sich explizit an junge Chapter-Mitglieder, Studierende und Nachwuchs-PMs richten.

Bitte hier öfter vorbeischaun: <https://vrms.pmi.org>.

Re-Start des Company-Circle

Nach einer kleinen Pause startet aktuell auch der Company-Circle des PMI Germany Chapters wieder voll durch. Hier würden wir uns ebenfalls über mehr Unterstützung freuen.

Aktuell suchen wir hier Volunteers für die folgende Position:

<https://vrms.pmi.org/OpportunityView/OpportunityView/?opId=32670&volunteerView=true>

The University Circle of the PMI Germany Chapter is urgently looking for new volunteers. As the name suggests, the University Circle is concerned with the development of offers for young project managers and the establishment of long-term partnerships with universities.

The University Circle works mainly virtually. Thus, such an honorary office can be performed 90% - 100% comfortably from home. PMI Germany Chapter is also welcoming applications from volunteers who live abroad in other countries.

Currently we are looking for volunteers for the following position:

Ambassador for University
<https://vrms.pmi.org/OpportunityView/OpportunityView/?opId=7863&volunteerView=true>

The University Circle brings together volunteers from different nations, so applicants for this Circle should have a basic knowledge of English. At the same time, membership in the University Circle is a wonderful opportunity to improve your own business English.

The University Circle is also open to young chapter members who are currently studying or undergoing vocational training. We are looking forward to young professionals who want to gain their first experience in volunteering. In the VRMS, positions will be published in a timely manner that are expressly aimed at young chapter members, students, and junior PMs.

Please visit our Open Volunteers Roles within VRMS regularly <https://vrms.pmi.org>.

Re-Start des Company-Circle

After a short break, the Company Circle of the PMI Germany Chapter is currently starting up again. We would be happy about more support here as well.

Currently we are looking for volunteers for the following position:

<https://vrms.pmi.org/OpportunityView/OpportunityView/?opId=7863&volunteerView=true>



Quelle/Source: Pixabay

Autorin/Author:
Iris Meinl, VP Relations
iris.meinl@pmi-gc.de

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: 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: 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>*

Warum Projektmanager:innen und Organisationen stärker in Power-Skills investieren sollten

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 Fähigkeiten und Projekterfolg.

Das Ergebnis der Untersuchung ist klar und eindeutig: Projektmanager:innen die über Kompetenzen und Fähigkeiten auf den Gebieten **Kommunikation, Problemlösung, Team-Führung und Strategie** 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 und des **PMI Talent Triangle®**.

Gleiches gilt für Organisationen. Diejenigen, die bei der Auswahl und Entwicklung ihrer Mitarbeiter:innen die aufgeführten Kompetenzen und Fähigkeiten im Fokus haben sind mit ihren Projekten erfolgreicher als Organisationen die das nicht tun.

Der Report zeigt aber auch, dass es insbesondere im Bereich der Weiterentwicklung von Mitarbeitenden noch erheblich Raum für Verbesserungen gibt,

denn Unternehmen investieren weiterhin fast jede zweite Weiterbildungsstunde (46 Prozent) in den Auf- und Ausbau von technischen Fähigkeiten und nur knapp jede dritte Fortbildung (29 Prozent) in den Aufbau von Power Skills.

Zum **Download** des Pulse of the Profession Report geht's hier: [pmi-pulse-of-the-profession-2023-report.pdf](#)

At the end of 2022, PMI published the 14th edition of its [Pulse of the Profession® Report](#). The focus of the underlying research and the report was to find out the correlation between skills and project success.

The result of the study is clear and unambiguous: Project managers who have competencies and skills in the areas of **communication, problem solving, team leadership and strategy** are more successful in their projects than project managers

who are less good in these areas and perceive these skills as less important. PMI therefore calls these skills **Power Skills** and has been reflecting this aspect in various certifications for years in the **PMI Talent Triangle®**.

The same applies to organizations. Those that focus on the listed competencies and skills when selecting and developing their employees are more successful with their projects than organizations that do not.

However, the report also shows that there is still considerable room for improvement, particularly in the area of employee development, as companies continue to invest almost every second hour of training (46 percent) in building and expanding technical skills and only just under every third training session (29 percent) in building power skills.

To **download** the Pulse of the Profession Report, click here: [pmi-pulse-of-the-profession-2023-report.pdf](#)



Autor/Author:
Wolfgang Friesike, VP Communications

PDU-Workshop - Führung mit Herz und Verstand

17.03.2023



Quelle: Pixabay

Wie im letzten [PMI Pulse of the Profession Report](#) deutlich wurde, ist Team-Führung eine zentrale Fähigkeit für Projektmanager, einer der **POWER-SKILLS**.

Als Projektmanager sind wir täglich mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert. Vor allem in der Führung unserer Teams gibt es, neben allem Themenbezogenen und Fachlichen, essentielle Fragen, die sich immer wieder stellen:

- Wie baue ich einen guten Kontakt zu meinem Team auf und halte diesen (auch in schwierigen Phasen)?
- Wie trete ich souverän und gleichzeitig sympathisch auf, um das Team sicher zu den Meilensteinen zu navigieren?

- Krisenintervention - Wie gehe ich mit schwierigen Situationen und (verbalem) Widerstand um?
- Didaktik - Wie vermittele ich beim Projekt-Kick-Off allen Beteiligten, worum es im Projekt geht, und motiviere sie, ihr Bestes zu geben?

Genau diese Fragen klären wir am **17. März 2023** in einem [virtuellen Ganztages-Workshop](#).

Ihr lernt:

- Techniken und Denkansätze für einen vertrauensvollen und ehrlichen Umgang im und mit dem Team.

- Ein sicheres System um den Kontakt und die Kommunikation zu stabilisieren und in die aktive Gestaltung der Prozesse zu kommen.
- Die besten Rhetorik-Tools, um stets den richtigen Ton zu treffen - auch uns besonders in schwierigen Meetings und Einzelgesprächen.
- Ein erprobtes Didaktik-System, mit dem am Ende (fast) keine Fragen offen bleiben und wirklich jeder im Team weiß, was er oder sie zu tun hat.

Mit der Teilnahme bringt Ihr Eure Führungsskills auf ein neues Level und macht Euch und Eurem Team das Leben leichter. Ihr werdet Eure Ziele einfacher und schneller erreichen, Probleme und Konflikte besser lösen und die Stimmung und Motivation in Eurem Team grundlegend verbessern können. Euer Team und Eure Vorgesetzten werden es Euch danken.

Durchgeführt wird der Workshop von **Dr. Thomas A. Coucoulis**. Er ist der „Rampenfau“ und hilft als Coach und Trainer Menschen in Führungspositionen, vor ihren Kunden und Mitarbeitern überzeugend aufzutreten - mit wirkungsvoller Rhetorik, souveräner Körpersprache und einer authentischen Persönlichkeit. Im Rahmen seiner Doktorarbeit hat er ein eigenes Rhetoriksystem auf NLP-Basis entwickelt, das im deutschsprachigen Raum einzigartig ist. Außerdem steht er seit fast 25 Jahren als Moderator und Speaker selbst auf der Bühne und hat aus dieser Erfahrung heraus ein Coaching-Programm entwickelt, mit dem jeder Mensch sein Lampenfieber überwinden, souverän auftreten und wirkungsvoll kommunizieren kann.

Mehr über den Workshop und über ihn könnt Ihr über das Video <https://www.youtube.com/watch?v=ipxYdBaOtuo> sowie über seine Website <https://rampenfau.de/> erfahren.

Alle weiteren Informationen insbesondere auch zur Anmeldung findet Ihr her: <https://pmi-gc.de/event/online-workshop/workshop-fuehrung-mit-herz-und-verstand>

Autor:

Tanja Ehrenheim, Head of Local Group Berlin/Brandenburg

“ ES IST NICHT ZU VIEL VERSPROCHEN, WENN WIR AN DER STELLE DARAUF HINWEISEN, DASS DIES EINES DER BESTEN ANGEBOTE DES CHAPTERS ZUM THEMA **POWER-SKILLS** IST. DIE TEILNAHME LOHNT SICH! ”

Change! – die einzige Konstante im Universum ist die Veränderung

Unter diesem Motto wird der diesjährige **PM-Summit** stehen.

In der Projektwelt sind viele Veränderungen zu beobachten:

- es wird zwischen klassisch, agil und hybrid debattiert,
- die Art der Projektleitung verändert sich hin zu einer neuen Führung gepaart mit Coaching,
- neue Skills wie “Problem Solving” und “Emotionale Intelligenz” tauchen auf,
- Kommunikation ist wichtiger denn je,
- und vieles mehr ...

In der Welt des schnellen Handelns und der Krisen entstehen aber auch immer wieder neue Projekte mit Chancen!

Und genau deshalb hat das PMI Germany Chapter e. V. sich dafür entschieden, die aktuellen Themen in ein PM Summit Format zu gießen! **Das Motto: Change!**

Sei es “Wandel”, “Veränderung” oder auch “Verändere dich!” als Interpretation.

Wir wollen über die Wege und Möglichkeiten diskutieren, wie Projektmanagement den Weg der Zukunft mitgestalten kann und wird.

Der PM-Summit gehört zu den größten Veranstaltungen mit dem Schwerpunkt Projektmanagement in Deutschland. Seit der ersten Ausgabe 2010 hat er sich als Marke für den Wissenstransfer im professionellen Projektmanagement etabliert.



Das PMI Germany Chapter e. V. unterstützt mit dem PM-Summit den anhaltenden Bedarf der Projektmanagement Community nach Erfahrungsaustausch und bietet eine Plattform, die sich an der alltäglichen Praxis und den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer orientiert.

Nach der langen Pandemie Phase freuen wir uns, dass der PM-Summit dieses Jahr auch wieder als Präsenzveranstaltung stattfinden wird. Am **28. und 29. September 2023** öffnen wir die Türen in der **Klassikstadt, Frankfurt am Main**. Parallel wird es ein digitales Pendant als Online-Angebot geben.

Der Kongress richtet sich an Projektmanagement-Interessierte aus unterschiedlichen Branchen, Projekten und Verantwortungsbereichen. Herzlich willkommen, sind auch wieder Projektmanagement-Neulinge, die bei der Einführung oder Umsetzung von Projektmanagement in ihrem Unternehmen die ersten Erfahrungen sammeln und Studierende, die frühzeitig einen Bezug zur Projektmanagementpraxis herstellen wollen.

Also: Termin schon mal freihalten und die Website des PM-Summit im Blick behalten <https://www.pm-summit.de/>.

Wer darüber hinaus Interesse hat, an der Vorbereitung mitzuwirken oder den Kongress als Sponsor zu unterstützen, kann sich gern an Patric Eid wenden.

Autor:
Patric Eid, Projektleiter PM-Summit 2023



Ausschreibung der PMI Professional Awards 2023

PMI Professional Awards 2023 Nominations

Die jährlichen PMI Professional Awards würdigen Projekte, die die Welt voranbringen und Menschen, die dies möglich machen.

Die Awards 2023 gibt es in sieben Kategorien:

- PMI® Project of the Year Award
- PMI® PMO of the Year Award
- PMI® Fellow Award
- PMI® Eric Jenett Person of the Year Award
- PMI® Rising Leader Award
- PMI® Large and Mega Project Award
- PMI® Small and Mid-size Project Award

Nominierungen können bis zum **15. März 2023** eingereicht werden. Die Gewinner werden im 4. Quartal 2023 bekanntgegeben.

Weitergehende Informationen gibt es hier: <https://professionalawards.pmi.org/>

Das PMI Germany Chapter unterstützt gerne bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen. Wer Interesse hat, sollte sich bitte mit **Jörg Glunde**, VP Mitglieder (joerg.glunde@pmi-gc.de) in Verbindung setzen.



The annual PMI Professional Awards recognize projects that move the world forward and people who make it happen.

The 2023 Awards are available in seven categories:

- PMI® Project of the Year Award
- PMI® PMO of the Year Award
- PMI® Fellow Award
- PMI® Eric Jenett Person of the Year Award
- PMI® Rising Leader Award
- PMI® Large and Mega Project Award
- PMI® Small and Mid-size Project Award

Nominations can be submitted until **March 15, 2023**. Winners will be announced in Q4 2023.

Further information is available here: <https://professionalawards.pmi.org/>

The PMI Germany Chapter is happy to assist with the preparation of the application documents. If you are interested, please contact **Jörg Glunde**, VP Members (joerg.glunde@pmi-gc.de).

Autor/Author:

Wolfgang Friesike, VP Communications

PMI Future 50 2023



Auch in diesem Jahr gibt es wieder das Programm PMI Future 50 mit dem 50 Projektmanager ausgezeichnet werden, die mit ihren Projekten die Welt verändern.

Nominierungen für das PMI 2023 Future 50 (<https://www.pmi.org/future-50/>) sind jetzt offiziell unter diesem Link <https://www.pmi.org/future-50/2023-nomination-form> möglich. Frist für die Einreichung ist Dienstag, der **28. Februar 2023**.

This year, the PMI Future 50 program will again honor 50 project managers who are changing the world with their projects.

Nominations for PMI 2023 Future 50 (<https://www.pmi.org/future-50/>) are now officially open at this link <https://www.pmi.org/future-50/2023-nomination-form> and the deadline for entry is Tuesday, **28 February 2023**.

Autor/Author:
Wolfgang Friesike, VP Communications



PMI Future 50 2023 What Makes a Winning Nomination?

The PMI Future 50 program spotlights 50 Rising Leaders who are changing the world through projects. Honorees represent a diverse mix of industries, regions, genders and backgrounds. The more nominations PMI receives, the stronger the final Future 50 list will be—and we're excited to see recommendations from your region.

As you brainstorm, here's some guidance for what sets a strong recommendation apart from the rest.

A strong Future 50 candidate is...

- **Doing something ambitious, innovative, impressive or game-changing.** The specifics will vary by industry and honoree, of course, but the best candidates clearly stand out from their peers.
- **Involved with projects.** Future 50 honorees do not need the title of project manager, but their work should involve projects. For example, last year we celebrated [Liz Chicaje Churay](#), a conservationist collaborating with the Peruvian government to save huge swaths of the rainforest; [Beatie Wolfe](#), an artist fusing the physical and digital world in her installations; and [Aliaa Ismail](#), an archeologist using tech to preserve ancient treasures.
- **Gaining momentum.** The program highlights the work and accomplishments an honoree has achieved to date, while also touching on their plans/vision for the future. For each winning nominee, there's a sense that this person will do even bigger and better things, as their career advances, and that we're highlighting these "Rising Leaders" early in what will likely be a long and impressive arch.
- **Young.** While there's no hard-and-fast age limit, we aim for most Future 50 honorees to be 35 years old or younger. If you know a candidate's age, please include that detail in your nomination.
- **Famous ... or not!** Some Future 50 honorees are well-known names, but many are not. Don't worry about name recognition at this stage of the process. If there's not a great deal of public information available, though, it's helpful to know this person is excited about the nomination and willing to participate in the reporting and promotion process.

Submitting a Future 50 nomination: Please share information about each candidate through the [2023 Future 50 nomination form](#).

The Future 50 Team will review all nominations, then propose a list of honorees that strikes the best balance of industries, regions, accomplishments and stories, then share those details with you.

If you have any questions about the nomination process, please contact Future50@pmi.org.

International Women's Day – IWD2023



Das PMI UK organisiert in Zusammenarbeit mit den PMI Chapters weltweit auch in diesem Jahr, am 8. März, eine internationale Veranstaltung zur Feier des Internationalen Frauentags der Vereinten Nationen: International Women's Day 2023 – IWD2023. Gemeinsam mit den anderen Chapters beteiligen sich Volunteers des PMI Germany Chapter aktiv an der Vorbereitung dieser einzigartigen Veranstaltung.

Der Schwerpunkt in diesem Jahr ist **#EmbraceEquity**.

Wie Untersuchungen gezeigt haben, führt die Einbeziehung der Vielfalt am Arbeitsplatz zu besseren Leistungen, mehr Innovation und einer besseren Entscheidungsfindung.

Die spezielle 12-stündige Online-Veranstaltung bietet Inspirationen, Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten und stärkt den Mehrwert, der durch die Einbeziehung von Gerechtigkeit und Fairness entsteht.

Die Veranstaltung beginnt um 8:00 Uhr GMT mit einer großen Eröffnungsfeier und einem Keynote Vortrag, gefolgt von einem Tag mit fesselnden Redner:innen, interessanten Diskussionsteilnehmer:innen und anderen Talenten, die von der Hauptbühne übertragen werden. Darauf folgen den ganzen Tag über Parallel-Sessions, die von verschiedenen Chapters organisiert werden und jeweils um die Themen der Einbeziehung von Gerechtigkeit and Fairness konzipiert sind. Die Teilnehmer:innen können sich an Diskussionen beteiligen, Erfahrungen austauschen, sich vernetzen und aktiv am Austausch mit Referierenden und Fachleuten aus aller Welt teilnehmen.

Ziele der Veranstaltungen sind:

- die Teilnehmer:innen zu **inspirieren**: die Erfolge zu feiern, den Stand der Gerechtigkeit zu reflektieren, die Energie neu zu fokussieren, um die Gerechtigkeitslücken und Möglichkeiten zur Überwindung von Hindernissen zu identifizieren und anzugehen.
- die Teilnehmer:innen zu **engagieren**: die Teilnehmer:innen können ihr Netzwerk erweitern und Erfahrungen und Ideen mit den Referenten:innen und weiteren Teilnehmern:innen in Podiumsdiskussionen austauschen sowie sich vernetzen und in den Wandel und die Transformation zu mehr Gerechtigkeit und Fairness einbringen.

Vielen Dank, dass Sie helfen, eine gerechtere Welt zu schaffen.

Wir sehen uns am 8. März 2023. **Registrierung** unter: <https://www.pmi.org.uk/events/womeninprojects>

Autorin:
Dr.-Ing. Elena Pancera, Senior Manager & IWD2023 Team

Der International Women's Day 2023 – IWD2023 Event rückt näher!

Wann: 8. März, als 12- stündige Online-Veranstaltung.

Was: International Women's Day 2023 – IWD2023, die internationale Konferenz, die von PMI UK in Zusammenarbeit mit PMI Chapters der ganzen Welt und auch mit dem PMI Germany Chapter organisiert wird.

Fokus Topic: Der diesjährige IWD2023 steht unter dem Motto **#EmbraceEquity**. Auf dem IWD2023 wird dieser besondere Tag gefeiert mit Vorträgen, Diskussionen, Gedankenaustausch, Ausstellungen und Infoständen und viel mehr, um zu inspirieren und das Bewusstsein für die Themen Gerechtigkeit, Inklusion und Vielfalt zu stärken.

Warum sollte man teilnehmen? Es ist eine großartige Gelegenheit, die Gleichberechtigung zu unterstützen und diesen Tag gemeinsam zu feiern. Man hat die Möglichkeit, interessante Keynote-Vorträge zu besuchen, sich an Diskussionen zu beteiligen, an Ausstellungen teilzunehmen, sich mit Referenten:innen und Diskussionsteilnehmer:innen auszutauschen sowie das eigene Netzwerk mit Teilnehmer:innen aus aller Welt zu erweitern, Erfahrungen zu teilen und in einem inklusiven und unterstützenden Umfeld voneinander zu lernen. Lassen Sie sich inspirieren und engagieren!

Mitglieder und Nichtmitglieder sind eingeladen, am 8. März 2023 teilzunehmen und Ideen auszutauschen, sich inspirieren zu lassen und sich zu engagieren, um gemeinsam eine bessere Zukunft aufzubauen.

Die Veranstaltung ist für alle offen und kostenlos.

Möchten Sie **#EmbraceEquity** unterstützen? Hier sind drei Aktionen, die Sie heute starten können:

1. Teilen Sie diese Einladung mit anderen. Das Teilen der IWD2023 Botschaft ist eine große Möglichkeit, die Wirkung der Veranstaltung zu verstärken.
2. Registrieren Sie sich für den Event. Die Veranstaltung ist kostenlos, also markieren Sie Ihren Kalender und planen Sie, daran teilzunehmen! Das IWD2023 Team wird Sie informieren, wie Sie sich anmelden können, und wird ein Video teilen, das Sie informieren wird, wie Sie das Beste aus dem Tag herausholen können.
3. Nehmen Sie an der Community teil. Posten Sie ein Foto basierend auf dem diesjährigen Thema mit den Hashtags **#EmbraceEquity** und **#PMIWD2023**.

International Women's Day – IWD2023



The PMI UK in cooperation with PMI Chapters worldwide is organizing also this year on March 8th an international event to celebrate the United Nations International Women's Day: The International Women's Day 2023 – IWD2023. Together with the other Chapters, volunteers from the PMI Germany Chapter e.V. are actively participating in the preparation of this unique event.

The focus of this year is **#EmbraceEquity**.

As researches have shown, embracing gender diversity in the workplace leads to better performance, increased innovation and improved decision making.

This special 12-hours online event offers inspirations, exchange and networking opportunities, strengthening the added value given by embracing equity.

The event will start with kick-off at 8:00 GMT with a grand opening and keynote address, followed by a day of captivating speakers, interesting panelists and other talent broadcast from the Embracing Equity main stage. This will be followed by sessions throughout the day, organized by the different chapters, each designed around the themes of enabling equity, where the participants can engage in discussions, share experiences, network, actively attending sessions from speakers, key matter experts, professionals from all over the world.

Objectives of the event are:

- **to inspire** the participants: celebrate the success and achievements, reflect the status of equity, refocus the energy to identify and address the equity gaps and opportunities to overcome obstacles.
- **to engage** the participants: network and share experiences and ideas with the speakers, in panel discussions and get connected and involved in change and transformation given by embracing equity.

Thank you for helping unite and mobilize to make a more equitable world.

See you on 8 March 2023. Register at: <https://www.pmi.org.uk/events/womeninprojects>

Author:
Dr.-Ing. Elena Pancera, Senior Manager & IWD2023 Team

The International Women's Day 2023 – IWD2023 is approaching!

When: 8th March, as 12-hour online event.

What: International Women's Day 2023 – IWD2023, the international conference organized by PMI UK in cooperation with Chapters worldwide, also with the PMI Germany Chapter e.V.

Focus Topic: The focus of this year IWD2023 is **#EmbraceEquity**. At the IWD2023 this particular day will be celebrated with talks, exchanges, sharing of ideas, exhibitions and much more to inspire and increase the awareness in the topics of equity, inclusion and diversity.

Why you should attend: it is a great opportunity to support equity and to celebrate this day together. You will have the possibility to attend interesting keynote talks, participate in discussions and exhibitions, exchange with speakers and panelists and you will have the possibility to increase your network with worldwide participants, exchange your experience, and learn from each other in an inclusive and supportive environment. Let be inspired and engaged!

Member and non-members are invited to join on 8th March 2023 as ideas are shared to inspire, engage, and mobilize to help unite each other and build a better future together.

This event is open to all and free of charge.

Do you want to support in **#EmbraceEquity**? Here are three actions you can take today:

1. Share this invitation with others. Sharing our message is one big way to impact the day's value.
2. Register for the event. The event is free, so mark your calendar and plan to join us. The IWD23 Team will send you messages to let you know how to log in and share a video on how to get the most from the day.
3. Add yourself to the community. Post a photo based on this year's theme with the hashtags **#EmbraceEquity** and **#PMIIWD2023**.

Workshop Projektmanagement nach der Pandemie

04.05.2023

Die Fachgruppe Projektmanagement der Gesellschaft für Informatik veranstaltet gemeinsam mit dem PMI Germany Chapter am **4. Mai 2023** bei der **DZ-Bank in Frankfurt** einen Workshop zum Thema **Projektmanagement nach der Pandemie**.

Für den Workshop suchen wir Beiträge aus der Praxis und aus der Wissenschaft - gerne auch Zwischen- / Arbeitsstände. Damit bietet sich die Gelegenheit, Ideen und Erkenntnisse auch außerhalb von PMI zu präsentieren. Termin zur Einreichung eines Abstracts durch die Referenten (Kernaussagen des Beitrags / Fazit / Erkenntnisgewinn für die Zuhörer) ist der **28.02.2023**.

Die Pandemie hat gewohnte Muster durcheinandergeworfen: Organisationen und ihre Mitarbeitenden mussten sich quasi über Nacht auf virtuelle Zusammenarbeit einstellen. Mitarbeiterführung, Selbstorganisation und Zusammenarbeitsregeln mussten sich der neuen Situation anpassen. Auch Änderungen in der Gesamtorganisation wirken sich auf die Projekte aus.

Mit Ende der pandemischen Lage stellt sich die Frage, wie sich das Projektmanagement in den Organisationen weiterentwickeln wird: Werden die neu geschaffenen Arbeitsmodelle (bspw. Homeoffice) weitergenutzt oder sogar ausgebaut oder findet ein Rückbau auf den Stand vor der Pandemie statt? Was wird bleiben, wenn unser Leben nicht mehr von der aktuellen Pandemie beeinflusst wird? Wird es auch in der Arbeits- und Projektwelt zu „Long-Covid-Symptomen“ kommen? Welche positiven Effekte wären wünschenswert?



Als Diskussionsgrundlage dienen Erfahrungsberichte und Standpunkte, die in Kurzvorträgen präsentiert werden. Den Abschluss bildet eine Diskussionsrunde mit den Referenten und Teilnehmern.

Beispielhaft für das Thema „Projektmanagement nach der Pandemie“ seien folgende Aspekte genannt:

- Führung der Mitarbeiter
 - sinkende Bereitschaft vor Ort zu arbeiten, auch bei Beratern
 - unterschiedliche Bedürfnisse beim sozialen Miteinander
 - Kontrolle <> Vertrauen

- Zusammenarbeitsformen und -regeln im Projekt
 - Überschneidende Abwesenheiten / Homeoffice machen de facto jede Besprechung zur virtuellen Besprechung
 - Herausforderungen bei Besprechungen mit sowohl physischen Anwesenden und virtuell anwesenden Teilnehmern (hybride Besprechungen)
 - Soziales Miteinander auch in virtuellen Projekten erreichen und erhalten
 - Umgang mit veränderter Organisation bei den Projektpartnern
 - Beschleunigte Bildung von verteilten/internationalen Teams (Veränderung der Gruppendynamik)

- Organisatorische Änderungen
 - Veränderungen in der Bürofläche (bspw. weniger Fläche, zentralere Lage, neue Strukturen)
 - Nutzung temporärer Büroflächen (Coworking Spaces)
 - Änderungen bei der Hardwarenutzung (Use-Your-Own-Device im Homeoffice / Security-Themen)

Was sind wesentliche Erkenntnisse?

- Wurden Projekte einfacher oder schwerer in der Organisation?
- Werden vergleichbare Projektergebnisse erzielt?
- Sinken oder steigen die Projektkosten im Unternehmen?
- Was hat sich bewährt? Was nicht?
- Wie sieht die Zukunft in ihrer Organisation aus?

Anmeldung für Teilnehmer ausschließlich über die Webseite der Fachgruppe:
<https://fg-wi-pm.gi.de/veranstaltung/projektmanagement-nach-der-pandemie>

Auf der Webseite <http://fg-wi-pm.gi.de> werden laufend aktualisierte Informationen bereitgestellt.

Rückfragen bitte an martin.bertram@pmi-gc.de

Autor:
Dr. Martin Bertram, VP Region Zentral

Aufruf zur Einreichung von Beiträgen/Call for contributions für/for Tagung/Congress „Projektmanagement und Vorgehensmodelle 2023“

Das PMI Germany Chapter ist Mitorganisator der neunten gemeinsamen Tagung „**Projektmanagement und Vorgehensmodelle 2023**“ der Fachgruppen Vorgehensmodelle und Projektmanagement im Fachbereich Wirtschaftsinformatik der Gesellschaft für Informatik e.V. (GI).

Hierfür suchen wir Beiträge für Vorträge. Volunteers, Mitglieder und Freunde bietet sich die Möglichkeit, Gedanken und Erfahrungen zu präsentieren und zu diskutieren.

Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich im Prozess der voranschreitenden Digitalisierung bzw. der digitalen Transformation. Der technische Fortschritt scheint dabei stets aufs Neue Gestaltungspotenziale zu eröffnen, aus denen in der Folge Projekte resultieren. Diese Projekte werden heute mit weiteren Anforderungen angereichert, die gesellschaftliche Trends und politische Vorgaben abbilden. Insbesondere werden die Anforderung der Nachhaltigkeit z. B. vor dem Hintergrund des Energieverbrauchs von IT zunehmend zum Bestandteil von Projektaufträgen.

Um die damit verbundenen Fragen im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft und Praxis zu diskutieren, laden wir insbesondere Beiträge zu folgenden Themenschwerpunkten ein:

- IT-Vorhaben im Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen der vereinten Nationen.
 - Die Nachhaltigkeit von Projektergebnissen (Outcome, nicht die Deliverables!) als ein Entscheidungskriterium für oder gegen Projekte.
 - Nachhaltigkeit in der Projektdurchführung als Vorgabe für den Projektmanager und das Team.

- Moderne Technologien, Werkzeuge und Hilfsmittel für ein nachhaltiges IT-Projektmanagement
 - Künstliche Intelligenz als Wegbereiter nachhaltiger IT-Projekte.
 - Künstliche Intelligenz als Unterstützung im Projekt (Planung, Steuerung, Reporting).
- Vorgehensmodelle für die Umsetzung nachhaltiger IT-Projekte und IT-Systeme
 - Anpassung von Vorgehensmodellen an die Anforderungen der Nachhaltigkeit.
 - Verankerung der Nachhaltigkeit in den Governance-Strukturen für IT-Vorhaben.
- Andere Aspekte von Projektmanagement und Vorgehensmodellen.

Beitragskategorien:

- Wissenschaftliche Beiträge / Fachbeiträge
- Denkanstöße und Impulse
- Berichte aus der Praxis

Details zur Einreichung (Vorlagen, Termine, Seitenzahlbegrenzungen, Einreichungssystem) findet man auf der Website: <https://pvm-tagung.de/Einreichung>

Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an info@pvm-tagung.de

Wir sind auch auf LinkedIn vertreten: <https://www.linkedin.com/company/pvm-tagung/?viewAsMember=true>

The PMI Germany Chapter is co-organizer of the ninth joint conference „**Project Management and Process Models 2023**“ of the Process Models and Project Management Groups in the Business Informatics Division of the Gesellschaft für Informatik e.V. (GI). For this we are looking for contributions for presentations. Volunteers, members and friends have the opportunity to present and discuss their thoughts and experiences.

Economy and society are in the process of advancing digitization or digital transformation. Technical progress always seems to open up new design potentials, which subsequently results in projects. Today, these projects are enriched with additional requirements that reflect social trends and political requirements. In particular, the requirement of sustainability, e.g. against the background of the energy consumption of IT, is increasingly becoming a component of project charters.

In order to discuss the related questions in the field of tension between science and practice, we particularly invite contributions on the following main topics:

- IT projects in line with the sustainability goals of the United Nations.
 - The sustainability of project results (outcome not the deliverables!) as a decision criterion for or against projects.
 - Sustainability in project implementation as a requirement for the project manager and the team.

- Modern technologies, tools and aids for sustainable IT project management
 - Artificial intelligence as an enabler of sustainable IT projects.
 - Artificial intelligence as support in the project (planning, control, reporting).
- Process models for the implementation of sustainable IT projects and IT systems
 - Adaptation of process models to the requirements of sustainability.
 - Anchoring of sustainability in the governance structures for IT projects.
- Other aspects of project management and process models.

Post categories:

- Scientific contributions / specialist articles
- Food for thought and impulses
- Reports from practice

Details on submission (templates, deadlines, page limit, submission system) can be found on the website: <https://pvm-tagung.de/Einreichung>

For any questions, please mail to info@pvm-tagung.de

We are also on LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/pvm-tagung/?viewAsMember=true>

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

Bericht und Eindrücke vom PMI Global Summit in Las Vegas vom 1. - 3. Dezember 2022

Nach fast genau drei Jahren fand endlich wieder eine wirklich große PMI-Konferenz im Präsenzmodus statt, allerdings mit neuem Namen - **PMI Global Summit** - und neuem Konzept, nämlich der Kombination von **PMI Leadership Institute Meeting North America** mit der Zielgruppe der Volunteers sowie der **PMI Global Conference** und dem **PMO Symposium**, die sich in erster Linie an PM-Practitioner wandten.

Ein weiterer Aspekt machte diese Veranstaltung einzigartig: auf den Tag 90 Tage nach seiner Amtsübernahme als CEO stellte sich **Pierre Le Manh** ca. 3.500 vor Ort und 3.000 weiteren Online-zugeschalteten Teilnehmenden.

Unser Auftritt als **Germany Chapter** war geprägt von drei Vorträgen (so viele wie kein anderes Chapter außerhalb der USA) von **Iris Meini**, VP Organisationsbeziehungen über „Embracing Virtual Leadership Through Global Volunteer Collaboration“, **Jörg Glunde**, VP Mitglieder, und **Laura Samso Pericon**, Head of Member Attraction, über „Chapter Value Proposition: Career Development Through Volunterism“ sowie **Dr. Andreas Berning**, Präsident gemeinsam mit **Jörg Glunde**, VP Mitglieder über „The Germany Chapter Merger: A Project for Project Managers“.



Im Folgenden fassen wir ein paar Eindrücke der Teilnehmer:innen zusammen:

Iris Meini, VP Organisationsbeziehungen

Für mich war der PMI Global Summit die erste große Veranstaltung bei der ich das PMI Germany Chapter offiziell in meiner Rolle als Vice President Relations vertreten durfte. Dementsprechend reiste ich hochmotiviert mit hohen Erwartungen und großen Zielen nach Las Vegas. Einiges davon hat sich erfüllt, einige dieser Ziele hatte ich mir zu hochgesteckt. Aus den Vorträgen konnte ich sehr viele Impulse für die Bereiche Sponsoren-Betreuung, Sponsoren-Akquise und Partnerschaften mit Universitäten mitnehmen.

Key-Insights:

- PMI hat die Wichtigkeit des Themas Nachhaltigkeit in der Projektarbeit erkannt.
- Der Wissensaustausch mit anderen PMI-Chaptern bereichert unsere Arbeit als Chapter-Leader ungemein und versorgt uns mit neuen Impulsen und Ideen. Nicht jedes PMI-Chapter muss das Rad neu erfinden, manchmal kann man auch auf die Erfahrungen anderer Chapter zurückgreifen, um aktuelle Herausforderungen zu meistern. Um diesen Wissensaustausch zu ermöglichen, müssen wir stabile Beziehungen zu anderen PMI Chaptern aufbauen
- Viel positive Rückmeldung über die Möglichkeit eines komplett 100% virtuellen Volunteerings, dass auch Volunteers aus anderen Ländern eine aktive Rolle als Volunteer im PMI Germany Chapter ermöglicht.

Chapter Benefits:

- Viele Vorträge rund um die Arbeit der PMI Chapter boten interessante Insights und Anregungen für unser eigenes Chapter
- Möglichkeit konkrete Unterstützungsbedarfe für das Chapter direkt an Mitarbeiter von PMI zu adressieren (z.B. fehlende Marketing-Materialien)
- Austausch mit anderen Chaptern über die Kooperation mit Universitäten. Aufbau eines mittel- und langfristigen Wissensaustausch mit diesen Chaptern
- Wissensaufbau über Sponsoren-Akquise und Sponsorenbetreuung
- Gespräche mit zwei unserer bestehenden Chaptersponsoren geführt, um mehr über ihre Erwartungen an das Chapter zu erfahren
- Stärkung der internationalen Reputation des PMI Germany Chapters
- Identifikation potenzieller zukünftiger Sponsoren und Partner durch verschiedenen Input während der Konferenz

Dr. Andreas Berning, Präsident

Ich selbst hatte die Möglichkeit, im Rahmen der Konferenz, ein fast 45-minütiges 1:1 mit Pierre zu haben, um aus erster Hand Informationen und Hintergründe zu PMI zu bekommen und auch unsere Sicht als PMI Germany Chapter darlegen zu können.

Key-Insights:

- PMI geht weg vom Wachstum in Form von mehr und mehr Produkten und Zertifizierungen und damit mehr Mitgliedern hin zu Wirkung und Relevanz.
- Nachhaltigkeit ist eines der großen Themen.
- Interessant war die Kernaussage, die in allen drei Keynotes wiederzufinden war: Die Projektmanager:innen sind die wahren „Super Heroes“ bei der Gestaltung der Zukunft.

Fazit der Keynotes: **Projektmanagement und Projektmanager waren bereits in der Vergangenheit wichtig, werden es in der Zukunft aber noch weit mehr sein, um die Welt, in der wir leben, nachhaltiger zu machen und dafür Sorge zu tragen, dass unser Planet für uns bewohnbar bleibt.**

Chapter Benefits:

- Durch das persönliche Gespräch mit Pierre Le Manh konnten positive Impulse für das PMI Germany Chapter gesetzt werden.
- Erlangung von Informationen zur strategischen Ausrichtung von PMI aus erster Hand.
- Durch das Halten mehrerer Vorträge konnte die Reputation des PMI Germany Chapter bei PMI gestärkt werden.

Dr. Martin Bertram, VP Region Zentral

Die Dimensionen der Veranstaltung und des Kongresszentrums übertrafen bei weitem alles, was ich bisher erlebt habe. Ich konnte viele Anregungen für die Arbeit im Chapter mitnehmen. Anregungen mitnehmen.

Key-Insights:

- Es war positiv, dass der neue CEO Pierre Le Manh in seiner Keynote einen Weg weg von der reinen Fixierung auf neue Zielgruppen und Wachstum hin notwendigen Verbesserungen bei PMI selbst aufgezeigt hat.
- Es war faszinierend zu sehen, wie unter dem gemeinsamen Dach PMI eine Vielfalt an unterschiedlichen Konzepten und Herangehensweisen in den verschiedenen Regionen für Themen, die auch unser Chapter tangieren, entstanden sind und umgesetzt werden.
- Das Thema Nachhaltigkeit wird an Bedeutung gewinnen. Dieses Thema betrifft nicht nur die Durchführung von Projekten sondern ganz besonders den Outcome. Hier sehe ich uns als Chapter in der Pflicht, unsere Mitglieder auf dieser Reise zu begleiten, indem wir gezielt Events über diese Themen anbieten.

Chapter Benefits:

- Zum Thema Umgang mit Volunteers können wir uns ein Beispiel am San Diego Chapter nehmen, die sich auf die Weiterbildung der Volunteers einschließlich einer gezielten Vorbereitung auf neue Opportunities fokussieren. Dabei wir den Volunteers auch bewusst die Gelegenheit geboten, sich inner- und außerhalb des Chapters zu präsentieren.
- Das Austin Chapter hat seit der Einführung hybrider Events seine Mitgliederzahl deutlich gesteigert.

Bericht und Eindrücke vom PMI Global Summit in Las Vegas (Forts.)

Jens Liebold, VP Finanzen

Die Stärke von PMI ist die Diversität und Internationalität seiner Mitglieder und Volunteers. Gerade in Zeiten internationaler Spannungen ist das grenzüberschreitende, einander Kennenlernen, Verstehen und Respektieren von hoher Wichtigkeit. Das gilt für das Leben an sich, für das Mangeln von Projekten im Besonderen aber auch in der Zusammenarbeit in einem PMI Chapter. Der Global Summit brachte mir die Wichtigkeit diese Zusammenhänge wieder ins Bewusstsein und mündete zudem in eine internationalere Vernetzung zu anderen VP Finances.

Key-Insights:

- Interessiere Dich für Deine Stakeholder im Projekt. Hinterfrage deren Erwartungen und lerne deren Zwänge und Rahmenbedingen kennen. Das gilt im Besonderen im internationalen Umfeld, ist aber im firmeninternen Umfeld am Ende genauso wichtig.
- Zeige Dich offen, transparent und teile. Lerne von anderen. Du wirst so viel zurückerhalten.
- So prägten mich Gespräche mit persönlich Betroffenen der aktuellen Krisenherde und deren Umgang damit im "daily business". Das ordnet die eigenen Gedanken, Ansichten und Wertschätzungen.

Kurzum:

- Du bist mit Deinen Herausforderungen in Projekten, im Chapterleben, im Volunteering nicht alleine. Nutze Netzwerke wie das von PMI und Du wirst Peers finden mit denen Du, da gemeinsam, Anstrengungen wirst besser bewältigen können.
- Durch das Halten mehrerer Vorträge konnte die Reputation des PMI Germany Chapter bei PMI gestärkt werden.

Laura Samso Pericon, Head of Member Attraction

Ich hatte die Gelegenheit, mit Chapters auf der ganzen Welt in Kontakt zu treten, internationale Beziehungen aufzubauen und von verschiedenen Kulturen zu lernen, wie sie in ihren Chapters arbeiten. Ich habe auch das PMI-Führungsteam getroffen. Ich hatte auch die Gelegenheit, den PMI-Markt zu besuchen, um die letzten Initiativen verschiedener Anbieter kennenzulernen, und habe auch an Vorträgen teilgenommen und von Teilnehmern/Chapters gelernt. Ich habe mich auch mit verschiedenen PMI-Vorstandsmitgliedern getroffen, um mich auszutauschen und einige Initiativen vorzubereiten.

Key Insights:

- Sei neugierig - das ist eines der neuen Motive von PMI, um zu erforschen und zu lernen.
- Denke wie ein Futurist*: Lerne, die Punkte zu verbinden, Trends im Voraus zu erkennen und zwischen Trend und Trend zu unterscheiden. Lerne, wie man mit der 4. Revolution umgeht, wie z.B. die Auswirkungen der Künstlichen Intelligenz (KI) auf unseren Beruf, die bereits stattfinden und noch kommen werden.
- Mentoring-Programme in den Chapters mit Universitäten, Unternehmen, Industrieorganisationen, anderen Zertifizierungsorganisationen und anderen relevanten Stakeholdern, um unseren Einfluss in Deutschland und international zu erweitern.
- Unternehmensprogramme mit den verschiedenen Branchen könnten in Deutschland und in den Regionen relevant sein.
- Nachhaltigkeit in jedem Sinne, um aktuelle Probleme in der Welt zu lösen und neue Möglichkeiten in einer sozial verantwortlichen Weise zu schaffen.
- Verstehen, wie unterschiedliche Mitgliedschaftsmodelle in den verschiedenen Ländern, Kulturen und Generationen funktionieren.
- PMI ist dabei, sein Mitgliedschaftsmodell zu überdenken und bindet die Chapters stärker in diese Überlegungen ein.
- Micro Credentials könnten helfen, die PMP-Zertifizierung zu ergänzen.
- Vielfalt im weitesten Sinne schafft Werte.

Chapter Benefits:

- Internationale Beziehungen und Austausch über Initiativen/Programme, um bessere Produkte und einen Mehrwert für unsere Mitglieder und Freiwilligen zu schaffen.
- Erfassen verschiedener relevanter Themen, um unseren Mitgliedern Schulungen/Vorträge/Reden/Webinare anzubieten.
- Arbeit an der Gewinnung, aber auch an der Bindung unserer derzeitigen Mitglieder -> verschiedene lokale Veranstaltungen könnten dies verstärken.
- Lerne verschiedene Freiwilligenprogramme kennen und sehe, was wir in unserem Verband nutzen könnten. Engagement von Freiwilligen und was in anderen Ländern funktioniert.
- Bevor wir neue Produkte auf den Markt bringen, ist es wichtig zu wissen, was andere Ortsverbände auf der ganzen Welt tun, wie sehr sie sich von uns in Bezug auf verschiedene Begriffe und Kulturen unterscheiden, die Vielfalt in jeder Hinsicht zu berücksichtigen, zu konsolidieren, was funktioniert, das Publikum zu studieren, das wir in den verschiedenen Regionen haben, die verschiedenen Generationen zu verstehen und Initiativen und Pilotprojekte zu starten, Komplexität und Ungewissheit auf eine agile Weise zu bewältigen.

Jörg Glunde, VP Mitglieder

Ca. 4.000 Teilnehmer, 14 parallele Sessions pro Track gute Sessions aller Referenten, viel Vernetzung, Austausch von neuen Ideen und neue Einblicke in neue Projektmanagementansätze. Ich habe die Gelegenheit nutzen können, Neues zu erfahren über den Weg, den PMI jetzt gehen wird. Es wird zukünftig verstärkt darum gehen, die Community zu stärken, statt immer mehr neue Produkte auf den Weg zu bringen.

Key-Insights:

- Wir als Projektmanager sind auf dem Weg zu einer neuen Rolle: nicht nur Dinge erledigen (getting things done), sondern mit dem was wir tun, auch eine hohe Wirkung erzielen! Und damit – so auch die Worte der Keynote-Speaker – könnten wir helfen, die Welt besser zu machen. Nachhaltigkeit, Wirkung, das ist es, worum es im Projektmanagement in Zukunft gehen wird. Es ist eine soziale Verantwortung, die wir haben, letztendlich eine gesellschaftliche Aufgabe.
- Das Individuum des Projektmanagers steht im Mittelpunkt. Ansätze wie Mentoring oder Empowerment können das unterstützen.
- Generell soll der Zugang zur Profession Projektmanagement erleichtert werden – dies schließt auch „leichtere“ Zertifizierungen wie PMI Project Management Ready™ ein.
- Mit den 4Rs (Recruitment, Retention, Recognition, Relationships) des PMI's Volunteer Engagement Model, das sich inhaltlich weitestgehend mit dem Volunteer Engagement and Development Framework des PMI Germany Chapter deckt, können wir arbeiten, um bessere Beziehungen zu unseren Volunteers aufzubauen.

Chapter Benefits:

- Noch höhere Nutzung des Volunteer Engagement Toolkit, um bessere Beziehungen zu unseren Volunteers aufzubauen.
- Hinsichtlich unserer Angebote an unsere Mitglieder sollten wir uns mehr an wirklichen Trends orientieren statt an Eintagsfliegen, die morgen schon wieder out sind.
- Stärkung unserer Diversity stärkt auch die Community des Chapters.
- Die neue Mitgliederverwaltung ThoughtSpot von PMI kann uns dabei helfen, mehr über unsere Mitglieder zu erfahren, und so bessere sowie passendere Angebote für unsere Mitglieder zu entwickeln.
- Gamification Ansätze können unsere Chapter-Events auch für jüngere interessant machen.
- Mentoring stärkt auf jeden Fall sowohl ältere Mitglieder (z. B. Erfahrung als Mentor) als auch jüngere Mitglieder (z. B. als Mentees). Mit Reverse Mentoring können aber auch jüngere gut dazu lernen. Unser Mentoring-Programm des Chapters wird weiter ausgebaut werden, und kann ggf. auch diesen Aspekt mit aufnehmen.

Autor:

Wolfgang Friesike, VP Kommunikation

Report and Impressions from PMI Global Summit in Las Vegas from 1 – 3 December 2022

After almost exactly three years, a really big in-person PMI conference took place, however with a new name – **PMI Global Summit** – and a new concept, namely the combination of **PMI Leadership Institute Meeting North America** with the target group of volunteers as well as the **PMI Global Conference** and **PMO Symposium**, which were primarily aimed at PM practitioners.

Another aspect made this event unique: exactly 90 days after taking over the role as CEO, **Pierre Le Manh** was welcoming about **3,500 on-site and 3,000 online attendees**.

Our appearance as Germany Chapter was characterized by three presentations (more than any other Chapter outside the USA) by **Iris Meinel**, VP Relations, on „Embracing Virtual Leadership Through Global Volunteer Collaboration“, **Jörg Glunde**, VP Members and **Laura Samso Pericon**, Head of Member Attraction, on „Chapter Value Proposition: Career Development Through Volunterism“ and **Dr. Andreas Berning**, President, together with **Jörg Glunde**, VP Members on „The Germany Chapter Merger: A Project for Project Managers“.



Here is a summary of some of the participants' impressions:

Iris Meinel, VP Relations

For me, the PMI Global Summit was the first big event where I officially represented the PMI Germany Chapter in my role as Vice President Relations. Accordingly, I traveled to Las Vegas highly motivated with high expectations and big goals. Some of them came true, some of them I had set too high for myself. I was able to take away a lot of impulses for the areas of sponsor support, sponsor acquisition and partnerships with universities from the presentations.

Key Insights:

- PMI has recognized the importance of sustainability in project work.
- Cooperation with other PMI chapters is more important than ever before.
- The exchange of knowledge with other PMI chapters enriches our work as chapter leaders immensely and provides us with new impulses and ideas. Not every PMI chapter has to reinvent the wheel, sometimes we can draw on the experience of other chapters to overcome current challenges. To enable this knowledge sharing, we need to build stable relationships with other PMI chapters.
- A lot of positive feedback about the possibility of a completely 100% virtual volunteering that also allows volunteers from other countries to play an active role as a volunteer in the PMI Germany Chapter.

Chapter Benefits:

- Many presentations around the work of PMI chapters offered interesting insights and suggestions for our own chapter.
- Possibility to address concrete support needs for the chapter directly to PMI staff (e.g., missing marketing materials)
- Exchange with other chapters (PMI Rio Grande do Sul - Brazil, PMI South Africa) through cooperation with universities. Establishment of medium- and long-term knowledge exchange with these chapters.
- Building knowledge about sponsor acquisition and sponsor support.
- Talked to two of our existing chapter sponsors to learn more about their expectations from the chapter
- Strengthening the international reputation of the PMI Germany chapter
- Identifying potential future sponsors and partners through various input during the conference

Dr. Andreas Berning, President

I myself had the opportunity to have an almost 45-minute face-to-face meeting with Pierre during the conference to get first-hand information and background on PMI and also to be able to present our view as PMI Germany Chapter..

Key Insights:

- PMI is moving away from growth in the form of more and more products and certifications, and thus more members, to impact and relevance.
- Sustainability is one of the big themes.
- Interesting was the core statement that could be found in all three keynotes: The project managers are the true "super heroes" in shaping the future. Conclusion of the keynotes: Project management and project managers have been important in the past, but will be far more so in the future to make the world we live in more sustainable and ensure that our planet remains habitable for us.

Chapter Benefits:

- Through the personal meeting with Pierre Le Manh, positive impulses could be set for the PMI Germany Chapter.
- Obtaining first-hand information on PMI's strategic direction.
- By giving several presentations, the reputation of the PMI Germany Chapter at PMI could be strengthened.

Dr. Martin Bertram, VP Region Central

The dimensions of the event and the convention center far exceeded anything I have experienced before. I was able to take away many suggestions for the work in the chapter. Suggestions to take away.

Key Insights:

- It was positive to see new CEO Pierre Le Manh's keynote address chart a path away from a pure fixation on new audiences and growth to necessary improvements at PMI itself.
- It was fascinating to see how, under the common umbrella of PMI, a variety of different concepts and approaches have emerged and are being implemented in the different regions for topics that also affect our chapter.
- The topic of sustainability will become more important. This topic does not only concern the implementation of projects but especially the outcome. Here I see us as a chapter in the duty to accompany our members on this journey by offering targeted events about these topics.

Chapter Benefits:

- On the topic of dealing with volunteers, we can take a cue from the San Diego Chapter, which focuses on continuing education for volunteers, including targeted preparation for new opportunities. In doing so, we also intentionally provide volunteers with opportunities to present themselves inside and outside of the chapter.
- The Austin Chapter has significantly increased its membership since the introduction of hybrid events.

Report and Impressions from PMI Global Summit in Las Vegas from 1 - 3 December 2022 (Cont'd.)

Jens Liebold, VP Finance

The strength of PMI is the diversity and internationality of its members and volunteers. Especially in times of international tensions, getting to know, understand and respect each other across borders is of high importance. This is true for life itself, for managing projects in particular, but also for the cooperation in a PMI chapter. The Global Summit brought back to my mind the importance of these connections and also resulted in a more international networking to other VP Finances.

Key Insights:

- Take an interest in your stakeholders in the project. Question their expectations and get to know their constraints and frameworks. This is especially true in an international environment, but in the end it is just as important in a corporate environment.
- Be open, transparent and share. Learn from others. You will get so much back.
- This is how conversations with people personally affected by the current crisis and how they deal with it in "daily business" shaped me. This puts one's own thoughts, views and appreciations in order.

In short:

- Du bist mit Deinen Herausforderungen in Projekten, im Chapterleben, im Volunteering nicht alleine. Nutze Netzwerke wie das von PMI und Du wirst Peers finden mit denen Du, da gemeinsam, Anstrengungen wirst besser bewältigen können.
- Durch das Halten mehrerer Vorträge konnte die Reputation des PMI Germany Chapter bei PMI gestärkt werden.

Laura Samsø Pericon, Head of Member Attraction

I had the opportunity to engage with chapters all over the world, establish international relations and learn from different cultures how they work in their chapters. I also met the PMI leadership team. I also had the opportunity to visit also the PMI market to know the last initiatives of different providers and also attended and learnt from speakers and participants/chapters. I also engaged with different PMI board members to exchange and prepare some initiatives.

Key Insights:

- Be curious – is one of the new motos from PMI, eager to explore and learn.
- "Think Like a Futurist": To learn to connect the dots, to detect trends in advance and to difference between trending and trend. To learn how to navigate the 4th revolution such Artificial Intelligence (AI) impacts in our profession that are already happening and more that will come.
- Mentoring programs in the chapters with universities, companies, industry organizations, other certification organizations, other relevant stakeholders and expand our influence in Germany and internationally.
- Corporate programs with the different industries could be relevant in Germany and in the regions.
- Sustainability in all senses to solve current world problems and create new opportunities in a social responsible way.
- Understand how different membership models work in the different countries and cultures and generations.
- PMI is rethinking its membership model and is involving more the chapters in that.
- Micro credentials could help to complement the PMP certification.
- Diversity in the wide sense adds values.

Chapter Benefits:

- International relations and exchange on initiatives/programs to prepare better products and added value to our members and volunteers.
- Capture different relevant topics to offer to our members learnings/talks/speaking/webinars.
- Work in attracting but also retaining our current members -> different local events could reinforce that.
- Learn different volunteering programs and see what we could use in our chapter: Engagement of volunteers and what is working on other countries.
- Before we launch new products it is important to know what other chapters are doing around the world, how different they are from us in different terms, cultures, embrace diversity in all senses, to consolidate what it is working, study the audience we do have in the different Regions, understand the different generations and launch initiatives and pilots, navigate complexity and uncertainty in an agile way.

Jörg Glunde, VP Members

Approx. 4,000 attendees, 14 parallel sessions per track good sessions from all speakers, lots of networking, exchange of new ideas and new insights into new project management approaches. I was able to use the opportunity to learn new things about the way PMI will go now. In the future, it will be more about strengthening the community instead of launching more and more new products.

Key Insights:

- We as project managers are on the way to a new role: not only getting things done, but also achieving high impact with what we do! And with that – also the words of the keynote speakers – we could help to make the world a better place. Sustainability, impact, that's what project management will be about in the future. It is a social responsibility that we have, ultimately a social task.
- The individual of the project manager is the focus. Approaches like mentoring or empowerment can support that.
- In general, access to the profession of project management should be made easier – this also includes "easier" certifications such as PMI Project Management Ready™.
- Using the 4Rs (Recruitment, Retention, Recognition, Relationships) of PMI's Volunteer Engagement Model, which largely coincides in content with the Volunteer Engagement and Development Framework of the PMI Germany Chapter, we can work to build better relationships with our volunteers.

Chapter Benefits:

- Even greater use of the Volunteer Engagement Toolkit to build better relationships with our volunteers.
- In terms of what we offer to our members, we should focus more on real trends rather than one-dayers that will be out tomorrow.
- Strengthening our diversity also strengthens the chapter's community.
- PMI's new membership management tool ThoughtSpot can help us learn more about our members, allowing us to develop better as well as more appropriate offerings for our members.
- Gamification approaches can make our chapter events more appealing to younger members.
- Mentoring definitely empowers both older members (e.g., experience as mentors) and younger members (e.g., as mentees). However, with reverse mentoring, younger members can also learn well. Our chapter mentoring program will continue to expand, and may include this aspect if appropriate.

Author:

Wolfgang Friesike, VP Communications

Virtueller Volunteer Event gut besucht!

Leidenschaft für eine Welt, in der Projekte professionell durchgeführt werden – das ist es, was uns Volunteers im PMI Germany Chapter antreibt. Und weil wir Leidenschaft unserer Volunteers wertschätzen, gibt es bei uns Volunteer Events, um Danke zu sagen und uns in der Community auszutauschen.

Gute Reden, klasse Networking, und das virtuell? Volunteer Events gibt es im PMI Germany Chapter viele – je Region mindestens eines pro Jahr (das dann in der Regel in Präsenz). Daneben gibt es mindestens einmal pro Jahr auch einen bundesweit ausgerichteten virtuellen Volunteer Events. So auch dieses Jahr wieder, nur drei Tage nach dem internationalen Tag des Ehrenamts.

Zwischen Firmen-Weihnachtsfeiern und Stammtischen der Local Groups des Chapters haben am 8. Dezember ca. 40 Volunteers an unserem diesjährigen Event teilgenommen.

Highlight war die Möglichkeit einem Interview mit **Lucila Dotto**, der Chapter Engagement Managerin des PMI Europe Chapter Engagement Teams zu folgen. (>>> [hier geht es zum Interview](#))



Lucila Dotto
Chapter Engagement
Manager

Danach konnten sich die Teilnehmer:innen über unterschiedlichste Themen auszutauschen. Die eingesetzte Plattform – Wonder – mit ihren Funktionalitäten gewährleistete einen spaßigen und unterhaltsamen Abend.

Vermutlich wird es im kommenden Jahr neben den fünf regionalen Volunteer Events zwei virtuelle deutschlandweite Events geben, zu denen dann wieder ALLE aktiven Volunteers des Chapters eingeladen sind.

Passion for a world in which projects are carried out professionally – that is what drives us volunteers in the PMI Germany Chapter. And because we value the passion of our volunteers, we have volunteer events to say thank you and exchange ideas in the community.

Good speeches, great networking, and virtual-ly? There are many Volunteer Events in the PMI Germany Chapter – at least one per region per year (usually in presence). In addition, there is also a nationwide virtual volunteer event at least once a

year. So also this year again, only three days after the International Volunteer Day.

Between company Christmas parties and regulars' tables of the chapter's local groups, about 40 volunteers participated in this year's event on December 8.

Highlight was the opportunity to follow an interview with **Lucila Dotto**, the Chapter Engagement Manager of the PMI Europe Chapter Engagement Team. (>>> [click here for the interview](#))

Afterwards, the participants were able to discuss a wide variety of topics. The platform used – Wonder – with its functionalities ensured a fun and entertaining evening.

Presumably there will be two virtual Germany-wide events next year in addition to the 5 regional volunteer events, to which ALL active volunteers of the chapter are invited again.



Autor:/Author
Jörg Glunde, VP Members

Eindrücke vom DIPMF 2023 – Ein Erfahrungsbericht

Nachdem ich immer wieder gefragt werde was denn das DIPMF sei, hier ein kleiner Erfahrungsbericht meines diesjährigen Besuchs des DIPMF im Januar 2023. DIPMF steht für Dubai International Project Management Forum. 2023 fand das DIPMF nach einer corona-bedingten Pause in den Jahren 2020 und 2021 bereits zum 8. Mal statt. Für mich war es nach meinen Besuchen in 2017 und 2018 das 3. DIPMF.

Das DIPMF ist mit über 2000 Teilnehmern eines der größten Projektmanagement-Events in der gesamten MENA-Region. Das „International“ ist dabei wortwörtlich zu nehmen, denn zum DIPMF reisen Besucher aus der ganzen Welt an. Natürlich kommt der größte Teil der Teilnehmer direkt aus den V.A.E. und den angrenzenden arabischen Golfstaaten (z.B. Oman, Saudi-Arabien, Bahrain, Qatar). Aber auch einige Teilnehmer aus Europa und Afrika reisen extra für den Besuch des DIPMFs an. Einzelne Besucher nehmen dafür sogar die weite Anreise aus Australien und den USA in Kauf.



PMI ist offizieller Partner des DIPMF. Deshalb können während des DIPMF auch ordentlich PDUs gesammelt werden. Das Organisationsteam des DIPMF überreichte Jennifer Tharp (Chair of the Board of Directors, PMI Global) in ihrer Funktion als offizieller Vertreterin von PMI am ersten Tag eine Auszeichnung (siehe Foto).

Auch das PMI UAE Khaleeji Chapter ist ein fester Bestandteil dieser Konferenz. Dieses Jahr bekamen ca. 50 Volunteers dieses Chapters die Möglichkeit das 2-tägige Konferenzforum kostenlos zu besuchen.

Das Forum selbst stand dieses Jahr unter dem Motto „Fostering Wellbeing“. Zu diesem Thema gab es einige Panel-Diskussionen und auch die Veranstaltungsräume waren entsprechend mit vielen gemütlichen Sitzcken und Ruhebereichen ausgestattet. Da His Highness Sheikh Mohamed bin Zayed Al Nahyan das Jahr 2023 kurz vorher als „Year of Sustainability“ in den V.A.E. bekannt ge-



Global PMI Family - Volunteers from different chapters met at DIPMF (Source: PMI UAE Chapter)

geben hat, wurde während der Konferenz komplett auf Wegwerf-Plastik verzichtet. Das mag uns in Deutschland vielleicht selbstverständlich und banal erscheinen, aber auf vielen internationalen PM-Konferenzen im Ausland findet man immer noch Plastikbesteck und Pappteller. In den Vereinigten Arabischen Emiraten (V.A.E.) hat – geprägt von der Expo im letzten Jahr – ein Umdenken stattgefunden. Dies wurde vom DIPMF aufgenommen und umgesetzt.

Das DIPMF gehört mit einem Ticketpreis von ca. 800,- USD für das Gesamtpaket zu den günstigeren Projektmanagement-Konferenzen. Im Gesamtpaket sind enthalten:

- 2 Tage Masterclass mit anschließendem Networking Lunch
- 2 Tage Forum
- 1-2 Ausflüge zu Großprojekten in Dubai

Die 2 Tage Forum ohne Masterclass und Ausflug gibt es bereits ab ca. 300,- USD.

Insgesamt standen dieses Jahr 6 verschiedene Masterclasses zur Auswahl. Darunter auch Trendthemen wie z.B. „PMO for Agile Projects“, „Agile Business Transformation“ oder „Value Delivery System in Projects“. Ich hatte mich dieses Jahr für die Masterclass „Project Portfolio Management“ und den Ausflug zum RTA Enterprise Command and Control Centre (EC3) entschieden. Das EC3 beinhaltet das Datenherz für die Verkehrssteuerung innerhalb der Smartcity Dubai. Die Leitung des EC3 gab den DIPMF-Teilnehmern während einer privaten Führung viele interessante Einblicke in den Projektablauf während des Aufbaus des Centers. Insgesamt nahmen 240 Konferenzteilnehmer an den 6 verschiedenen Ausflügen teil.

Das Speaker Line-up umfasste Top-Speaker aus aller Welt. Zum Thema Disciplined Agile sprachen Scott Ambler, Joshua Barnes und Matt Kirilov, die alle extra aus den USA angereist waren. Als weitere

international Top-Speaker begeisterten Jennifer Tharp, Ricardo Vargas, Johanna Rothman, Roy Schilling, Rubin Jen und Antonio Nieto-Rodriguez. Insgesamt sorgten 55 Speaker für viel Abwechslung auf der Bühne. Auch die lokalen Speaker waren alle hochkarätig und gaben Einblicke in ihre aktuellen Projekte und größten Erfolge. So wechselten sich internationale und regionale Beiträge ab. Wobei die regionalen Beiträge teilweise so sehr auf die Golfregion ausgelegt waren, dass internationale Besucher den Panel-Diskussionen manchmal nur schwer folgen konnten.

Das DIPMF 2023 war eine rundum gelungene internationale Projektmanagement Konferenz, die ihren Besuchern auch eine gute Übersicht über das regionale Projektgeschäft bot. Die Location im Madinat Jumeirah in Dubai war wie immer bezaubernd, wenn auch diesmal moderner, offener und innovativer gestaltet. Das Publikum war international wie nie zuvor und die Gastfreundschaft der Emirati gewann die Herzen vieler ausländischer Besucher. Nur das Wetter schockierte einige ausländische Besucher. Mit 20 Grad und Regen hatten sie bei Ihrem Dubai Besuch nicht gerechnet.

Fazit: das DIPMF ist nach wie vor eine PM-Konferenz, deren Besuch sich absolut lohnt.

Anmerkung: der Besuch des DIPMFs gehört zu meiner beruflichen Tätigkeit und wurde vom PMI Germany Chapter weder finanziert noch bezuschusst. Alle hierfür entstandenen Kosten wurden von mir selbst getragen.

Links:

Internetseite des DIPMF: <https://www.dipmf.ae/en/>
Case-Study zum RTA Enterprise Command and Control Centre (EC3): [Link](#)

Autorin:

Iris Meini, VP Organisationsbeziehungen

Impressions of the DIPMF 2023 – A field report

Since I am asked again and again what the DIPMF is, here is a short experience report of my visit to the DIPMF in January 2023. DIPMF stands for Dubai International Project Management Forum. In 2023, the DIPMF took place for the 8th time after a corona-related break in 2020 and 2021. For me, it was the 3rd DIPMF after my visits in 2017 and 2018.

With over 2000 participants, the DIPMF is one of the largest project management events in the entire MENA region. The „international“ is to be taken literally, as visitors from all over the world travel to the DIPMF. Of course, the majority of participants comes directly from the U.A.E. and the neighboring Arab Gulf States (e.g., Oman, Saudi Arabia, Bahrain, Qatar). But also, some participants from Europe and Africa travel especially for the visit of the DIPMF. Some visitors even accept the long journey from Australia and the USA.

PMI is an official partner of the DIPMF. Therefore, PDUs can be collected properly during the DIPMF. The DIPMF organizing team presented an award to Jennifer Tharp (Chair of the Board of Directors, PMI Global) in her capacity as PMI's official representative on the first day (see photo).

PMI UAE Khaleeji Chapter is also an integral part of this conference. This year, about 50 volunteers from this chapter got the opportunity to attend the 2-day conference forum for free.

The theme of the forum itself this year was „Fostering Wellbeing“. There were several panel discussions on this topic and the event rooms were equipped accordingly with many comfortable sitting areas and rest areas. Since His Highness Sheikh Mohamed bin Zayed Al Nahyan announced 2023 as the „Year of Sustainability“ in the U.A.E. shortly beforehand, disposable plastic was completely dispensed with during the conference. This may seem obvious and banal to us in Germany, but at many international PM conferences abroad you



Global PMI Family - Volunteers from different chapters met at DIPMF (Source: PMI UAE Chapter)

can still find plastic cutlery and paper plates. In the United Arab Emirates (U.A.E.) - influenced by last year's Expo - a rethink has taken place. This has been taken up and implemented by the DIPMF.

With a ticket price of approx. 800,- USD for the complete package, the DIPMF belongs to the more favorable project management conferences. The total package includes:

- 2 days Masterclass followed by Networking Lunch
- 2 days Forum
- 1-2 excursions to major projects in Dubai

The 2 days Forum without Masterclass and excursion are already available from approx. 300,- USD.

A total of 6 different master classes were available this year. Among them were trend topics such as „PMO for Agile Projects“, „Agile Business Transformation“ or „Value Delivery System in Projects“. This year I had chosen the masterclass „Project Portfolio Management“ and the trip to the RTA Enterprise Command and Control Centre (EC3). The EC3 contains the data heart for traffic control within Smart City Dubai. During a private tour, the management of EC3 gave DIPMF participants many interesting insights into the project process during the construction of the center. A total of 240 conferees participated in the 6 different excursions.

The speaker line-up included top speakers from around the world. On the topic of Disciplined Agile, Scott Ambler, Joshua Barnes and Matt Kirilov spoke, all of whom had traveled especially from the USA. Jennifer Tharp, Ricardo Vargas, Johanna Rothman, Roy Schilling, Ruben Jen and Antonio Nieto-Rodriguez were other top international speakers. In all, 55 speakers provided plenty of variety on stage. The local speakers were all top-notch as well, offering insights into their current projects and greatest successes. International and

regional contributions alternated. Whereby some of the regional contributions were so focused on the Gulf region that international visitors sometimes found it difficult to follow the panel discussions.

The DIPMF 2023 was an all-around successful international project management conference, which also offered its visitors a good overview of the regional project business. The location at the Madinat Jumeirah in Dubai was charming as always, although this time designed in a more modern, open, and innovative way. The audience was international as never before and the hospitality of the Emirati won the hearts of many foreign visitors. Only the weather shocked some foreign visitors. They had not expected 20 degrees and rain during their Dubai visit.

Conclusion: the DIPMF is still a PM conference which is absolutely worth visiting.

Note: the visit of the DIPMF is part of my professional activities and was neither financed nor subsidized by the PMI Germany Chapter. All costs incurred for this were borne by me.

Links:

Website DIPMF: <https://www.dipmf.ae/en/>
Case-Study on RTA Enterprise Command and Control Centre (EC3): [Link](#)

Author:

Iris Meinel, VP Relations

Exploring PMI Mumbai Chapter with Priya Patra



Her personal motivation for the project management profession stems from the fact that project managers are able to turn ideas into reality by focusing on: “Why.” She sees the Project Management profession changing in the future. During PMI Global Summit 2022 in Las Vegas, she met with Antonio Nieto-Rodriguez who has coined the word “Project Economy” and, according to him, and many other thought leaders: the future of work is projects, whereas the past was all about operations. She has also studied some trends and according to PMI’s forecasts from 2017-2027, employers globally will need nearly 88 million employees in project management related roles by 2027. This signifies that project management will thrive, as project managers bring in that irreplaceable human concept of leadership, along with ethical behavior, and their integration of specialists cannot be substituted through the implementation of Artificial Intelligence and Machine Learning.

What is the PMI Chapter Xchange concept?

PMI Chapter Xchange’s concept was born in May 2020 when Priya began collaborating with different chapters, and that instilled an idea to create a platform for exchanging ideas between chapters. It not only benefits the members, but also chapter leaders and non-members and everyone who is engaged is bound to get value out of it. Trending topics of the year, such as the Great Resignation, artificial intelligence, Robotic Process Automation, etc. are discussed during PMI Chapter Xchange meetings each month, and that’s how they bring diverse viewpoints to their knowledge sharing process.

How does it add value?

PMI Mumbai Chapter have several collaborating chapters already bringing in different viewpoints on a subject matter. The continuous exchange of ideas leads to more innovation within the chapter and therefore, volunteers and members gain more value as their knowledge is increased. A variety of people come together building innovative solutions, which has a compounding effect, one diverse connection at a time. This leads to expansion of the spheres of influence of participating chapters.

The PMI Chapter Xchange team has built a framework for organizing events across time zones, where finding the optimal time, and optimizing the marketing strategy are some of the elements included in the framework. Therefore, it would be beneficial for PMI Germany Chapter to explore the possibility of taking part in the PMI Chapter Xchange program. In addition, Antonio Nieto-Rodriguez (founder of Project Canvas) affirmed to Priya that the PMI Chapter Xchange concept fits well into the definition of a well-defined project and that is why it succeeds.

Finally, the book “The Xchange Effect” where Priya is a lead author along with 5 other chapter leaders has highlighted how they add value to their partners. For example, improving their cultural quotient, to help them understand how people from different countries and cultural backgrounds may approach different situations. This platform connects many people across the globe, so the members get exposure to different viewpoints.

In conclusion, it’s not about the number of people joining the event but the expansion of spheres of influence among participants which adds true value.

For further details, feel free to reach out to Priya directly:

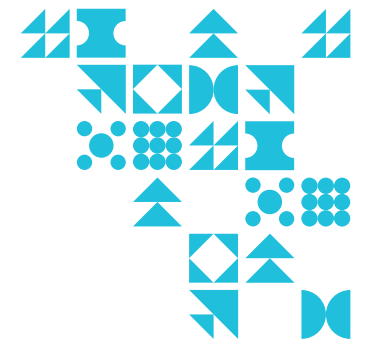
@Priya Patra
outreach@pmimumbaichapter.org
 Vice President Outreach – PMI Mumbai Chapter

Author:
 Atika Saigal, PMP

As a part of PMI Germany Chapter’s expansion of their global network, we explored the landscape of PMI Mumbai Chapter. The chapter was founded in 1998 and is committed to advancing the project management profession. Its members hail from industries such as Pharma, Healthcare, Manufacturing and IT.

The chapter promotes special interest groups (SIGs) which allows project professionals managing similar projects to share their experiences amongst themselves. Moreover, we gained insights into PMI Chapter Xchange: an initiative of the PMI Mumbai Chapter, which currently is a collaboration between 23 permanent chapters & several supporting chapters.

We caught up with Priya Patra, VP Outreach Program at PMI Mumbai Chapter, to gain insights into her chapter and its outreach program, PMI Chapter Xchange. Priya hails from Mumbai, India and describes herself as an Agile Evangelist and is a Program Manager in the technology industry.



Local Group Hamburg geht neue Wege - Erster Virtueller Open Space

An einem regnerischen Nachmittag auf einem der ersten physischen Treffen der Local Group Hamburg im letzten Jahr diskutierten die anwesenden Teilnehmer über neue mögliche Meeting-Formate als Kontrast zu den bisherigen Online-Vorträgen während der Corona-Zeit. Nach einigen Vorbereitungen und etwas Bangen, ob alles so wie erhofft gelingt, war es am 26. Oktober 2022 soweit: Der erste virtuelle Open Space der Local Group Hamburg fand statt – und war nach übereinstimmendem Feedback der Beteiligten ein voller Erfolg!

Doch halt – Open Space? Was ist das?

Anders als bei den klassischen Chapter Meetings, bei denen in der Regel ein Vortrag zu einem Thema gehalten und im Anschluss darüber diskutiert und genetwort wird, gibt es beim Open Space kein vorgegebenes Thema. Die von der agilen Welt inspirierte Idee ist, dass die Teilnehmenden ihre Themen selbst mitbringen und diese dann in Kleingruppen diskutiert oder bearbeitet werden. Mit Clemens von Blücher, dem Leiter der Gruppe Agiler Norden, fand sich auch ein erfahrener Open Spacer und Mitstreiter, der das Orgateam der Local Group mit KnowHow und Tatkraft unterstützte.

Ein Open Space hat ein paar einfache Regeln. Die beiden wichtigsten lauten: Es sind immer die richtigen Inhalte und es kommen immer die richtigen Leute. Soll heißen: Jedes Thema, das jemanden interessiert, ist im Open Space gut aufgehoben, und alle, die sich dafür interessieren, sind willkommen.

Die etwa 20 Teilnehmenden, die schließlich dabei waren, brachten denn auch eine Fülle von Themen und Interessen mit: Einige wollten ihr Wissen zu einem Themenbereich teilen, andere hatten eine

Frage oder ein Thema, das sie umtreibt, und wollten dies mit Gleichgesinnten diskutieren, wieder andere suchten Mitsreitende für die Organisation eines PM-Events. Die eingebrachten Themen reichten von agiler Entwicklung im E-Commerce bis zu Nachhaltigkeit im Projektmanagement, von Best Practices im Configuration Control bis zu Tools für Retrospektiven, von hybridem Projektmanagement bis zum Phasenübergang vom Planning zur Execution.

Nach der einleitenden Moderation durch Sebastian Fösel und der Erläuterung, wie der Open Space funktioniert und wie der Abend ablaufen soll, wurden dann auch schon auf dem vorbereiteten Conceptboard fleißig Themen auf bunten virtuellen Post-Its gesammelt. Diese wurden dann von ihren

Protagonist:innen vorgestellt und auf die Sessions in den virtuellen Räumen verteilt.

Danach begannen die Breakout-Sessions, in denen die Themen jeweils in kleinen Gruppen diskutiert und bearbeitet wurden. Es gab fünf parallele virtuelle Räume, von denen allerdings jeweils nur maximal drei gleichzeitig belegt waren, und vier aufeinanderfolgende Sessions von jeweils 25 Minuten, so dass die gesamte Veranstaltung inklusive Einführung und Themensammlung auf gute zweieinhalb Stunden ausgelegt war.

Die Breakout-Sessions fanden in jeweils eigenen Teams-Räumen statt, und auf dem Conceptboard gab es für jede Session auch ein Whiteboard, auf

dem die Session-Mitglieder, so sie denn mochten, ihre Ergebnisse und Erkenntnisse festhalten konnten. Diese wurden auch intensiv genutzt und von den Session-Mitgliedern mit Stichworten, Grafiken, Post-Its und Zeichnungen gefüllt – auf die erarbeiteten Ergebnisse inhaltlich einzugehen würde an dieser Stelle zu weit führen.

Ein Teil des Konzeptes Open Space ist auch, dass niemand in einer Session gefangen und verhaftet ist – wem es nicht gefällt oder wer meint, keinen Beitrag mehr leisten zu können, zieht einfach weiter und schaut beim nächsten Thema vorbei. Die Teams Lobby, also der große Teams-Raum, in dem sich am Anfang alle getroffen hatten, blieb ebenfalls die ganze Zeit geöffnet und immer mit mindestens einem Mitglied des Moderationsteams besetzt, so dass, wer gerade mal den Kopf lüften wollte, auch jederzeit hier zum Klönschnack vorbeischaun konnte.

Mit dem Experiment Open Space ist die Local Group Hamburg einen neuen Weg für ihre Treffen gegangen. Die Auszüge aus den Rückmeldungen der abschließenden Feedback-Runde – „Tolle rege Beteiligung und Mitarbeit von allen“, „jeder ist zu Wort gekommen“, „viel Input in relativ wenig Zeit zu mehreren Themen“, „gerne häufiger“, „unbedingt wiederholen“, um nur einige zu nennen – machen Mut für die Zukunft und versprechen, dass dieser Weg, auch wenn es natürlich weiterhin die klassischen Events mit Vorträgen geben wird, noch sehr weit führen wird.

Wir freuen uns schon auf den nächsten Open Space!

Autor:

Stefan Tintera, Volunteer Local Group Hamburg



Quelle: Pixabay

Retrospektive zu den Veranstaltungen am 14.12.2022 und 18.01.2023 mit Oliver Lehmann

Am **14.12.2022** fand die erste deutschsprachige Veranstaltung zum Thema „Die Rückkehr der Prozessgruppen – Process Groups: A Practice Guide“ im Rahmen der Online-Angebote des PMI Germany Chapter statt. Die kostenfreie online Veranstaltung wurde von Wolfgang Gotscharek, Volunteer Online-Angebote des PMI Germany Chapter moderiert und von Oliver Lehmann, bekannter Trainer, Speaker, Buchautor und früherer Präsident des PMI Southern Germany Chapter eloquent und gewohnt professionell präsentiert.

Mit über 25 interessierten Teilnehmern war die Veranstaltung gut besucht und viele interessante Fragen wurden gestellt. Von besonders hohem Interesse für die Teilnehmenden war dabei unter anderem, mit welchen Auswirkungen auf die Zertifizierungsprüfungen zu rechnen ist. Es wurde auch angesprochen, wie sich der Umfang und Tiefgang des sich für ein erfolgreiches Bestehen der Prüfung anzueignenden Wissens gestaltet. Wie Oliver Lehmann ausführte, stieg die Anzahl der Seiten für den PMBOK-Guide® stetig über die Jahre an.

Mit der PMBOK®-Guide 7th Edition wurde nach Olivers Ausführungen zwar die Seitenzahl geringer, aber er empfehle den Teilnehmern seiner Trainings, sich neben dem PMBOK-Guide® 7th Edition auch die Unterlagen PMBOK-Guide® 6th Edition nebst Agile Practice Guide intensiv anzuschauen. Hinzu kommt nun noch der Practice Guide zu den Process Groups.

Oliver gab den Tipp, sich grundsätzlich immer an der Project Management Professional (PMP®) Exam Content Outline (abgekürzt bekannt auch als ECO) des PMI zu orientieren. Dieses Dokument

enthält den Inhalt und Gliederung der Prüfung zum PMP® (<https://www.pmi.org/certifications/project-management-pmp/earn-the-pmp/pmp-exam-preparation/pmp-exam-updates>).

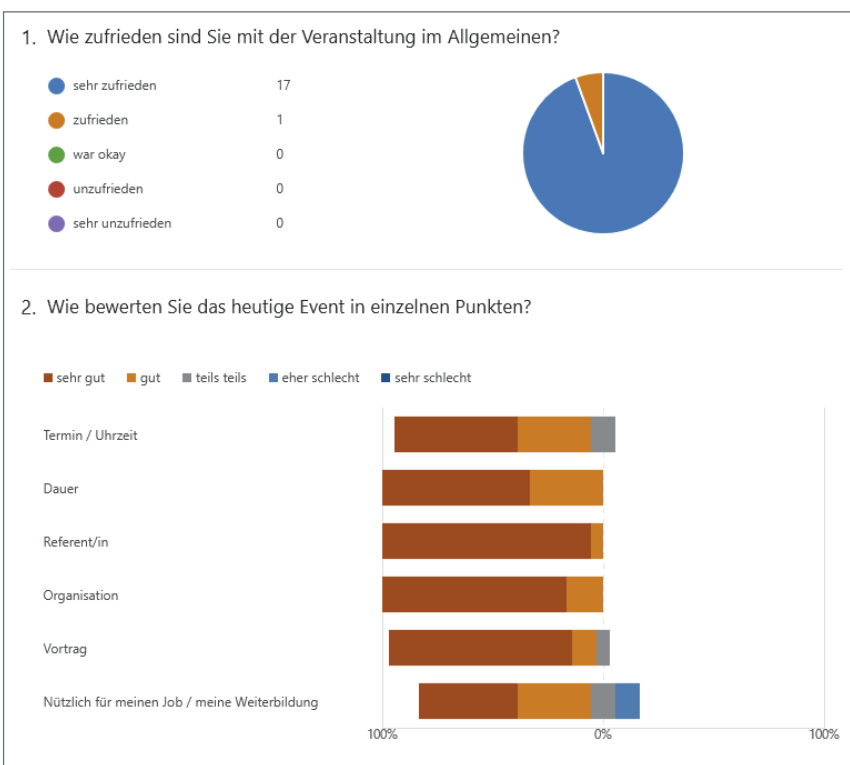
Die Thematik war für viele Teilnehmenden auch über die geplante Dauer der Veranstaltung hinaus so interessant, dass auch über den Schluss hinaus lebhaft diskutiert und gefragt wurde. Eine tolle Veranstaltung!

Im Januar, am **18.01.2023**, fand die inhaltlich identische, jedoch englischsprachige Online-Veranstaltung im gleichen Format statt. Mit über 65 Anmeldungen und hoher Teilneherrate übertraf diese Veranstaltung die Dezemberveranstaltung beträchtlich. Auch hier fanden wieder lebhaft und interessante Diskussionen statt, die über die geplante Veranstaltungsdauer hinausgeführt wurden.

Beide Veranstaltungen zeigten nach den Auswertungen der Event-Feedbacks eine hohe Zufriedenheitsquote sowohl zum inhaltlichen als auch zum organisatorischen Rahmen (siehe hierzu die nebenstehende Abbildung – Auszug aus der Feedbackumfrage).

An dieser Stelle möchten wir Oliver Lehmann für seine Bereitschaft, dieses interessante Thema darzustellen und in unterhaltsamer sehr professioneller Weise in zwei Online-Veranstaltungen zu präsentieren, herzlichst danken.

Autor:
Wolfgang Gotscharek, PMP®, Volunteer Online-Angebote



Chapter Meeting München – Herzlich Willkommen, hieß es seit langer Zeit nun endlich wieder in Präsenz – mit großem Erfolg!

Das Chapter Meeting München startet erfolgreich in das neue Jahr. Die Präsenzveranstaltung in cooler Location – smartvillage Schwantalerhöhe – verzeichnete eine hohe Teilnehmerzahl, die zum Vortrag von Oliver F. Lehmann mit dem zeitgemäßen Thema „Konflikte im Projektmanagement“ und der Rede von PMI GC Präsident Dr. Andreas Berning kamen. Doch auch das Networking unter Projektmanagement-Gleichgesinnten war ein wichtiger Grund, dabei zu sein und unsere WIR-Gemeinschaft zu leben.

Wir starten durch – 2023 verspricht ein guter Jahrgang zu werden!

Das zeigte sich bereits bei dieser ersten Chapter Meeting Präsenzveranstaltung im neuen Jahr in München, die zum vollen Erfolg wurde.

Die Veranstaltung wurde getragen vom Thema „Konflikte im Projektgeschäft“. Ein messbarer Trend, der zeigt, dass dieses Thema immer wichtiger wird. Warum ist das so? Unser Referent Oliver F. Lehmann, MSc., PMP, Autor, Berater, Referent und Dozent für Projektmanagement, stellte klar, dass es im Projektmanagement generell um Konflikte zwischen den Beteiligten geht. Er betonte jedoch, dass das Management von Konflikten besonders wichtig ist, wenn ein Projekt von mehr als einer Organisation durchgeführt wird. Experten für Projektmanagement verfügen daher über Instrumente, mit denen sich Konflikte zielorientiert lösen lassen. In Zukunft werden sicherlich noch weitere hinzukommen. Ein spannender Vortrag zu einem Thema, das oft nicht angesprochen wird.



Im zweiten Teil der Veranstaltung verdeutlichte unser Präsident Dr. Andreas Berning einmal mehr, warum es so wichtig und richtig war, sich zu einem gemeinsamen Chapter, dem PMI Germany Chapter, zusammenzuschließen und zeigte die weitere strategische Richtung auf.

Der dritte Teil war dann geprägt von ausgiebigem Networking. Ein Teil, der in den letzten drei Jahren geprägt von Pandemie und Krisen mit „nur“ Online--Vorträgen deutlich gefehlt hat. So konnten wir endlich wieder unserer Mission gerecht werden, Mitglieder und Projektmanagement-Enthusiasten zusammenzubringen, Teil einer großen, gleichgesinnten Gemeinschaft zu sein, Erfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig voranzutreiben.

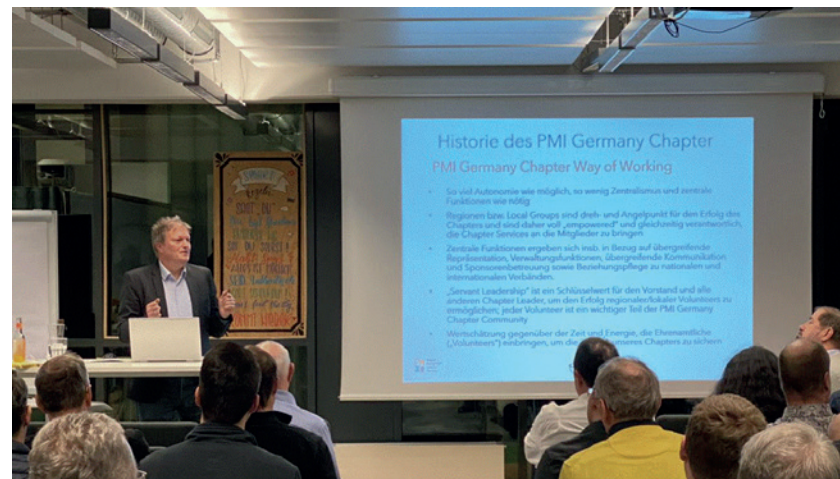
Es hat unglaublich viel Spaß gemacht, diese Veranstaltung zu organisieren. Noch mehr gefreut hat mich das überaus positive Feedback der Teilnehmer – Mitglieder, die uns seit vielen Jahren die Treue halten, doch auch Mitglieder, die zum ersten Mal dabei waren, wie auch Projektmanagement-Interessierte, die einfach mal vorbeischauchen wollten, um zu sehen, wie es sein könnte, und natürlich auch die Volunteer-Kolleg:innen.

Wir freuen uns, euch als Teil unserer Community zu haben, in der ihr euch vernetzen, vielfältige Erfahrungen im Projektmanagement austauschen und eure Leidenschaft für die Profession teilen könnt.

Autorin:

Andrea De Ruiter, MBA, Business Strategin und Projektmanagerin

Fotos: **Chanaka Perera, Andrea De Ruiter**



Chapter Meeting München – Herzlich Willkommen, hieß es seit langer Zeit nun endlich wieder in Präsenz – mit großem Erfolg! (Forts.)

Ich habe am Montag an meinem ersten Treffen des PMI Germany Chapter e.V. im smartvillage in München teilgenommen.

Es ist toll, Teil einer professionellen Gemeinschaft zu sein, in der man sich vernetzen und Erfahrungen im Projektmanagement austauschen kann. Ich habe es sehr genossen, mit Chapter-Mitgliedern zu sprechen, die dieselbe Leidenschaft für Projektmanagement teilen wie ich.

Vielen Dank an Andreas Berning, Andrea De Ruiter und alle anderen Beteiligten für die Ausrichtung der Veranstaltung!

Ich freue mich schon auf das nächste Treffen im März.

*Daniel Brugger, PMP®, 1stPrince2®, PSM®, Senior Project Manager
Team Lead of Project Management and Support bei M-net Telekommunikations GmbH
– LinkedIn Beitrag*



Ein sehr informativer, spannender Vortrag zur Konfliktbewältigung im Projektgeschäft. Fragen wurden fundiert beantwortet.

Ebenfalls positiv, dass sich unser Vereinspräsident Dr. Andreas Berning vorstellte und Einblicke in das PMI-Germany Chapter gewährte.

Ein gut besuchter, gelungener Event im schicken „Smartvillage Schwanthalerhöhe“ mit Möglichkeiten für anschließendes Netzwerken in lockerer Atmosphäre.

Ich freue mich auf weitere On-site Veranstaltungen.

Stefan Wetz, Program Mgr., Eaton Germany GmbH



Als relativ neues Mitglied & Volunteer habe ich mich gefreut, dass ein In-Person Treffen stattgefunden hat.

Mein Anliegen war trotz, des sehr guten Vortrags zu Konflikten im Projektmanagement, im Nachgang auch mal mit anderen Volunteers und Projektbeschäftigten in den leichten Austausch zu treten und meine Sichten zu teilen.

Das geschieht im virtuellen Umfeld quasi zu 0%.

Und es hat mich ermuntert, beim nächsten Treffen auf jeden Fall wieder dabei zu sein. Denn ich hab nicht mal die Hälfte der Anwesenden geschafft zu sprechen!

Alexander Stauber, Project Lead, PAYBACK Group



Chapter Meeting Munich – Welcome, it was said for a long time now finally again in presence – with great success!

The Chapter Meeting Munich starts successfully in the New Year. The face-to-face event in a cool location - smartvillage Schwanthalerhoehe - registered a high number of participants who came to the lecture of Oliver F. Lehmann with the timely topic „Conflicts in Project Management“ and the speech of PMI GC President Dr. Andreas Berning. But also networking among project management like-minded people was an important reason to be there and live our WE community.

We are taking off - 2023 promises to be a good year!

This was already evident at this first Chapter Meeting attendance event in Munich in the New Year, which was a complete success.

The event was carried by the topic „Conflicts in the project business“. A measurable trend that shows that this topic is becoming increasingly important. Why is this so? Our speaker Oliver F. Lehmann, MSc, PMP, author, consultant, speaker and teacher for project management, clarified that project management is generally about conflicts between the parties involved. However, he emphasized that managing conflicts is especially important when a project is carried out by more than one organization. Experts in project management therefore have tools that can be used to resolve conflicts in a goal-oriented manner. More will certainly be added in the future. An exciting presentation on a topic that is often not addressed.



In the second part of the event, our president Dr. Andreas Berning once again clarified why it was so important and right to melt into a common chapter, the PMI Germany Chapter, and showed the further strategic direction.

The third part was then characterized by extensive networking. A part that was clearly missing in the last three years due to pandemic and crises with „only“ online lectures. So we could finally live up to our mission again to bring members and project management enthusiasts together, be part of a great like-minded community, share experiences and push each other forward.

It was tremendous fun to organize this event. I was even more pleased with the extremely positive feedback from the participants - members who have been loyal to us for many years, but also members who were there for the first time, as well as project management enthusiasts who just dropped by to see what it might be like and, of course, fellow volunteers.

We are happy to have you as part of our community where you can network, exchange wide-ranging experiences in project management and share your passion for the profession with like-minded people.

Author:
Andrea De Ruiter, MBA, Business Strategist and Projekt Manager

Photos: Chanaka Perera, Andrea De Ruiter



Chapter Meeting Munich – Welcome, it was said for a long time now finally again in presence – with great success! (cont'd)

I participated in my first PMI Germany Chapter e.V. meeting at smartvillage in Munich on Monday.

It is great to be part of a professional community for networking and exchanging project management experience. I really enjoyed talking with chapter members who share the same passion for project management as I do.

Thanks, **Andreas Berning**, **Andrea De Ruiter**, and all people involved for hosting the event!

I am looking forward to the next get-together in March.

*Daniel Brugger, PMP®, 1stPrince2®, PSM®, Senior Project Manager
Team Lead of Project Management and Support bei M-net Telekommunikations GmbH
– LinkedIn Post*



A very informative, exciting presentation on conflict management in the project business.

Questions were answered well-founded.

Also positive that our association president Dr. Andreas Berning introduced himself and gave insights into the PMI-Germany Chapter.

A well-attended, successful event in the chic "Smartvillage Schwanthalerhoehe" with opportunities for subsequent networking in a relaxed atmosphere.

I am looking forward to further on-site events.

Stefan Wetz, Program Mgr, Eaton Germany GmbH



As a relatively new member and volunteer, I was pleased that an in-person meeting took place.

Despite the very good lecture on conflicts in project management, my concern was to engage in a light exchange with other volunteers and project employees afterwards and to share my views.

This happens in the virtual environment quasi 0%.

And it encouraged me to definitely be there again at the next meeting. Because I didn't even manage to speak to half of the people present!

Alexander Stauber, Project Lead, PAYBACK Group



PMI Strategie – Wo soll die Reise hingehen?

Wohin will sich PMI in den nächsten Jahren entwickeln? Wie sieht die Strategie von PMI aus? Diese Fragen haben wir Lysan Drabon gestellt, die aktuell kommissarisch die Rolle der General Managerin für Europa wahrnimmt und sie gebeten uns einen kurzen Abriss zu geben.

Als Mitglied von PMI wisst Ihr wahrscheinlich, dass das Project Management Institute (PMI) der weltweit größte Berufsverband für Projektmanager und Projektfachleute ist und heute über 3 Millionen Stakeholder in fast allen Ländern der Welt durch globale Interessenvertretung, Zusammenarbeit, Bildung und Forschung betreut. PMI fördert Karrieren, verbessert den Unternehmenserfolg und lässt den Beruf des Projektmanagers durch seine weltweit anerkannten Standards, Zertifizierungen, Ressourcen, Tools, akademische Forschung, Publikationen, Weiterbildungskurse und Networking-Möglichkeiten weiter reifen und sich entwickeln. Die 1969 gegründete Organisation wird von einem Board geleitet, das sich aus von den Mitgliedern gewählten Direktoren zusammensetzt, die ihre kollektive Weisheit, Erfahrung, Vielfalt und Leidenschaft nutzen, um letztlich den Kernzweck, die Mission und die Strategie von PMI festzulegen, die im Folgenden kurz umrissen wird.

Das Board leitete die Organisation auch, als wir kürzlich eine gemeinsame Reise unternahmen, um unsere neuen „kulturellen Werte“ zu definieren:

- (1) Sei offen und einladend
- (2) Mache es einfach
- (3) Strebe hohe Ziele an
- (4) Sei neugierig
- (5) Gemeinsam können wir



Was uns alle bei PMI verbindet, ist unser gemeinsames Bestreben, Menschen zu befähigen, Ideen zu verwirklichen. Im Jahr 2021 begannen wir mit der Umsetzung der Wachstumsstrategie PMI 4.0, wie sie im PMI-Strategieplan für 2021 - 2025 dargelegt ist <https://www.pmi.org/about/leadership-governance/strategic-plan>. Diese Strategie befasst sich mit der Notwendigkeit, unsere globale Community zu **erweitern** und unseren kollektiven Einfluss auf die Welt zu **vergrößern**.

Umwälzende Veränderungen sind heute eine Realität in unserem täglichen Leben. Wie sich insbesondere in den letzten drei Jahren gezeigt hat, beschleunigt sich der Wandel in einer Weise, die schwerwiegende Folgen für jeden Einzelnen und den Planeten hat. Deshalb müssen wir alle die Zukunft aktiv mitgestalten, jeder aus seiner eigenen Perspektive. Ob Student, Manager, Fachmann oder technischer Wissensarbeiter - wir alle können danach streben, den Wandel zu gestalten. Dazu müssen wir bereit allerdings sein, **neue Fähigkeiten** zu erlernen, uns an neue Situationen anzupassen und unseren **Horizont zu erweitern**.

Das Kernanliegen dieser Strategie hat sich nicht geändert. Weiterentwickelt hat ist unser gemeinsames Verständnis, da sich in den letzten Monaten verschiedene Stimmen unserer Community zu Wort gemeldet haben. Unsere Strategie basiert direkt auf dem Feedback der weltweiten PMI-Community und ist nun die **PMI Impact Strategy**.

Mit dieser Strategie verfolgen wir folgende Ziele

- **Unsere Reichweite vergrößern** - die PMI-Community zu befähigen, unseren kollektiven Wissensschatz mit neuen Menschen zu teilen, die ihn brauchen. Wir waren schon immer ein Berufsverband für Projektmanager, und das

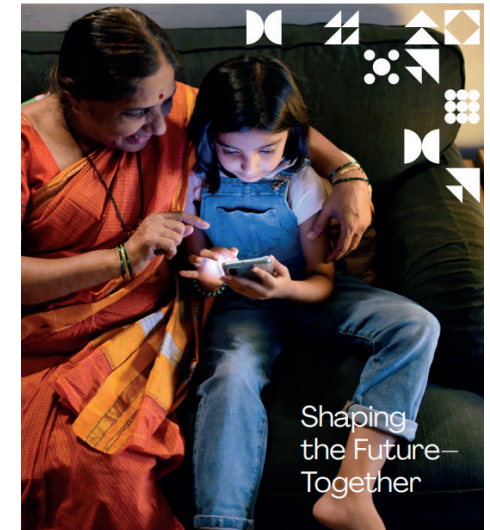
wird sich auch nicht ändern. Aber die Welt um uns herum verändert sich, und es gibt Millionen anderer Menschen, die von dem Wissen und den Erfahrungen profitieren können, die wir im Laufe des letzten halben Jahrhunderts gesammelt haben.

- **Unsere Wirkung vertiefen** - einen tiefgreifenden Einfluss auf das Leben von Einzelpersonen und die Abläufe von Organisationen ausüben und sie befähigen, ihre Ideen zu verwirklichen. Um die Möglichkeit einer tiefgreifenden Wirkung zu erhöhen, wollen wir Einzelpersonen in Organisationen über mehrere Berührungspunkte einbinden, um sicherzustellen, dass sie den vollen Nutzen aus der Mitgliedschaft in der PMI-Gemeinschaft ziehen.
- **Dauerhafte Beziehungen pflegen** - tiefe, vertrauensvolle Beziehungen mit Menschen und Organisationen pflegen, die unsere Ziele teilen. Dieses strategische Ziel ist darauf ausgerichtet, unsere bereits starke Gemeinschaft weiter auszubauen und zu stärken, indem wir weiterhin Werte schaffen und Vertrauen aufbauen.

Unsere strategischen Ziele stehen in direktem Zusammenhang mit drei Dimensionen, an denen wir unsere Wirkung messen können: **Breite, Tiefe und Zeit**.

Nehmt Euch einen Moment Zeit, um zu überlegen: Wo passt Ihr hinein? Wie könnt Ihr die PMI-Community dabei unterstützen, unsere Reichweite zu vergrößern, unseren Einfluss zu vertiefen und dauerhafte Beziehungen zu pflegen?

*Anmerkung der Redaktion:
Der Text ist aus dem Englischen übersetzt. Für manche Begrifflichkeiten ist es nicht ganz einfach*



 Project Management Institute

Strategic Plan | 2021-2025



Autorin:
Lysan Drabon,
Managing Director
PMI Europe

PMI Strategy – Where is the journey to go?

In which direction does PMI want to develop in the next few years? What is PMI's strategy? We asked Lysan Drabon, who is currently acting as General Manager for Europe, these questions and requested her to give us a brief outline.

As member of PMI you probably already know that the Project Management Institute (PMI) is the world largest global professional membership association for project managers and project professionals, today serving over 3 million stakeholders working in nearly every country in the world through global advocacy, collaboration, education and research. PMI advances careers, improves organizational success and further matures the profession of project management through its globally recognized standards, certifications, resources, tools, academic research, publications, professional development courses, and networking opportunities. Founded in 1969, PMI is governed by a Board comprised of member-elected directors who use their collective wisdom, experience, diversity and passion to ultimately set PMI's core purpose, mission and strategy briefly outlined here below.

The Board also guided the organization recently as we undertook a shared journey to define our new „cultural values“ to ensure they represent everyone in our global community today:

- (1) Be welcoming
- (2) Make it easy
- (3) Aim Higher
- (4) Embrace Curiosity
- (5) Together We Can



What brings us all together at PMI is our shared aspiration of **empowering people to make ideas reality**. In 2021 we began to enact to PMI 4.0 growth strategy, as outlined in the PMI strategic plan for 2021 – 2025 - which is available to anyone at <https://www.pmi.org/about/leadership-governance/strategic-plan>. This strategy addresses the need to **expand** upon our global community as well as grow our communities collective **impact** on the world.

Disruptive change is now a reality in our daily lives. As demonstrated especially in these past 3 years, change is accelerating in ways that have serious implications for everyone and the planet. Therefore, we must all be proactive in shaping the future, each from our own unique perspective. Whether a student, a manager, a professional, or a technical knowledge worker - we can all aspire to be change-makers. But, to do so we must be ready to learn **new skills, adapt** to new situations, and **expand our horizons** to help make our world a better place.

The core aspiration of this strategy has not changed. But our shared understanding has evolved as the divers' voices of our community have spoken over the past few months. Based directly on the feedback of PMI's global community, our strategy is now the **PMI Impact Strategy**.

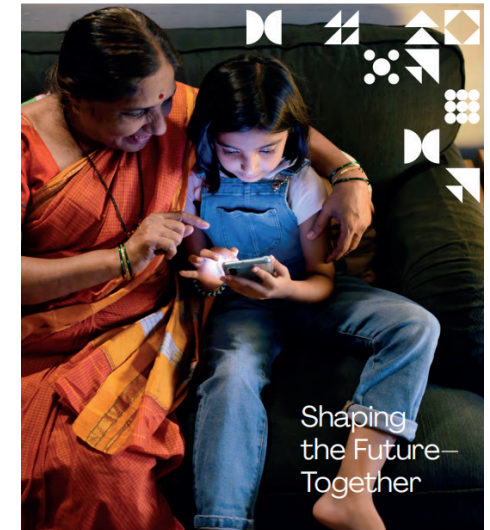
Through this strategy we aim to

- **Broaden our reach** - empowering the PMI community to share our collective wealth of knowledge with new people who need it. We've always been a professional association for project managers, and that's not changing. But the world around us is changing and there are millions of other people who can benefit from the knowledge and experience we've collected over the past half century.

- **Deepen our impact** - have a profound impact on the lives of individuals and the operations of organizations, empowering them to make their ideas a reality. To increase the opportunity of depth of impact we aim to engage individuals in organizations across multiple touch points ensuring that they experience the full benefits of joining the PMI community, and we'll continue to drive positive impact through strategic partnerships and the volunteer service of our community members.
- **Nurture Lasting Relationships** - cultivating deep, trusting relationships with people and organizations who share our aspiration. This strategic objective directs us to grow and strengthen our already strong community by continuing delivering value and building trust over time.

Our strategic objectives directly correlate to 3 dimensions along we can measure our impact: **Breadth, Depth, and Time**.

So, take a moment to consider: where do you fit in? What are the ways that you can support the PMI community in broadening our reach, deepening our impact, and nurturing lasting relationships.



Strategic Plan | 2021-2025



Author:
Lysan Drabon,
Managing Director
PMI Europe

Deutschland im Fokus von PMI

Die Strategie von PMI in Deutschland für die Jahre 2023 bis 2025



Quelle: Pixabay

Wie entscheidet man sich für einen Fokusmarkt mit erhöhten Anstrengungen und Investitionen in einer Region, die 64 Länder umfasst und sich vom Vatikan über Kasachstan zurück nach Deutschland erstreckt? Es ist kein Zufall, dass die Wahl am Ende auf das Land in der Region mit den meisten PMP-zertifizierten Projektmanager:innen gefallen ist. **Das ist Deutschland!** Gründliche Analysen und viele Gespräche haben am Ende zu einer ausgearbeiteten PMI-Deutschlandstrategie für die Jahre 2023 bis 2025 geführt. Diese definiert für die nächsten drei Jahre hohe Ziele und möchte - mit Priorität

- die **Markenbekanntheit von PMI in Deutschland erhöhen, eine engere und effektivere Zusammenarbeit mit diversen Interessengruppen, wie Unternehmen, Bildungseinrichtungen, öffentlicher Verwaltung, Trainingsanbietern, dem lokalen Chapter u. a. m.** gestalten und umsetzen, **ausgesuchte Zielgruppen dediziert ansprechen und Projektmanagement in der Aus- und Weiterbildung von Individuen in Theorie und Praxis** verankern und vorantreiben.

Im Zentrum der Strategie stehen **vier Industriebereiche** (IT-Produkte und Services, Anlagen- und Maschinenbau, Telekommunikation und Elektroindustrie), **der deutsche Ausbildungsbereich** und **die öffentliche Verwaltung** sowie ein gut überlegt zusammengestelltes **Portfolio an PMI-Produkten aus Kernzertifizierungen, neuen Produkten, Netzwerken, Events und Publikationen.**

PMI hat sich zum Ziel gesetzt, nicht nur eine stärkere Präsenz auf dem deutschen Markt zu zeigen und sich **als Thought Leader zu präsentieren**, sondern auch auf einer gemeinsamen sprachlichen Ebene mit seinen Mitgliedern und Zielgruppen zu kommunizieren. Ein deutschsprachiger Ansatz kann nur gelingen, indem alle PMI internen und externen

Zahnräder ineinandergreifen und als *Flywheel* zusammenkommen. Das bedeutet für uns, dass wir ein Angebot schaffen wollen, das auch Personen unterstützt, die sich noch nicht sprachsicher genug fühlen, um Zertifizierungen in Englisch vorzubereiten und abzulegen. Wir möchten zukünftig Menschen in der Sprache begegnen, die sie tagtäglich in ihrer Arbeit, ihrem Studium und ihrer Ausbildung verwenden, um beste Leistungen zu erzielen. Hierzu gehören unter anderem eine deutschsprachige Kommunikations- und Marketingstrategie sowie Produkt- und Kundenerfahrungen auf Deutsch zu publizieren.

Das Berufsfeld Projektmanagement soll für unterschiedliche Zielgruppen greifbar gemacht werden und der Berufsstand Projektmanager:in eine erhöhte Anerkennung sowie eine weitere Diversifizierung (Alter, Geschlecht, Arbeits- und Bildungshintergrund, etc.) erfahren. Mit dem Ziel, mehr Menschen zu erreichen, nehmen in der Deutschlandstrategie von PMI duale Ausbildungsstätten (Betriebe, Meister-/Berufsschulen, Fachhochschulen), Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Industrieverbände, die öffentliche Verwaltung sowie Hochschulen zukünftig eine wichtige Rolle ein. Die Diversifizierung soll nicht nur über die Ansprache von neuen Zielgruppen erreicht werden, sondern besonders auch über den Faktor, der PMI stark macht: **Netzwerken und Austausch innerhalb der PMI Community und besonders im PMI Germany Chapter.**

Zusammen wollen wir neue Angebote für Unternehmen und Bildungseinrichtungen kreieren und unsere Reichweite innerhalb Deutschlands erhöhen. Dabei möchten wir nicht die wertvollen schon be-

stehenden Strukturen und Kontakte ignorieren, die es uns erst ermöglicht haben, an diese Stelle zu kommen. Existierende Beziehungen und Partnerschaften sollen weiter vertieft und ausgebaut werden. PMI möchte seinen Mitgliedern und Partnerorganisationen in Deutschland einen Mehrwert bieten, der mit PMI in der Ausbildung beginnt und eine kontinuierlich verlässliche und unterstützende Konstante im Verlauf des Berufslebens darstellt.

Strategie und Pläne der Umsetzung sind nicht in Stein gemeißelt. Gemäß dem Motto des diesjährigen PM-Summit in Deutschland: **„Change! - die einzige Konstante im Universum ist die Veränderung“** ist auch die Strategie lebendig und flexibel. So wie sich PMI und der deutsche Markt kontinuierlich weiterentwickeln werden, so wird auch die Strategie weiter reifen, optimiert werden und sich den Bedürfnissen der aktuellen und zukünftigen Projektmanager:innen Deutschlands anpassen.



Autorin:
Sandra Deichsel,
PMI Europe

Germany in PMI's Focus

PMI's strategy in Germany for the Years 2023 to 2025



Source: Pixabay

How do you choose a focus market with increased effort and investment in a region that includes 64 countries and stretches from the Vatican to Kazakhstan and back to Germany? It is no coincidence that the country in the region with the most PMP-certified project managers was chosen in the end. **This is Germany!** Thorough analyses and many discussions led in the end to an elaborated PMI Germany strategy for the years 2023 to 2025.

This strategy defines high goals for the next three years and wants, as a priority, to increase **the brand awareness of PMI in Germany**, to design and implement **a closer and more effective cooperation with various stakeholders, such as companies, educational institutions, public administration, training providers, the local chapter, etc.**, to address **selected target groups in a dedicated manner** and to anchor and advance **project management in the education and training of individuals in theory and practice.**

The strategy centers on **four industry sectors** (IT products and services, plant and mechanical engineering, telecommunications and electrical industry), **the German education sector and public administration**, as well as a well-considered **portfolio of PMI products consisting of core certifications, new products, networks, events and publications.**

PMI's goal is not only to have a stronger presence in the German market and **present itself as a Thought Leader**, but also to communicate on a

common language level with its members and target groups. A German language approach can only succeed by all PMI internal and external gears meshing and coming together as a *Flywheel*. For us, this means that we want to create an offering that also supports people who do not yet feel confident enough in the language to prepare and take certifications in English. In the future, we want to meet people in the language they use every day in their work, study and training to achieve the best performance. This includes, among other things, a German-language communication and marketing strategy as well as publishing product and customer experiences in German.

The professional field of project management is to be made tangible for different target groups and the profession of project manager: in is to experience increased recognition as well as further diversification (age, gender; work-education background, etc.). With the aim of reaching more people, dual training centers (companies, master craftsman/vocational schools, technical colleges), chambers of industry and commerce, chambers of crafts, industry associations, public administration and universities will play an important role in PMI's Germany strategy in the future. Diversification is to be achieved not only by addressing new target groups, but especially by the factor that makes PMI strong: **Networking and exchange within the PMI Community and especially in the PMI Germany Chapter.**

Together we want to create new offers for companies and educational institutions and increase our reach within Germany. In doing so, we do not want to ignore the valuable already existing structures and contacts that have enabled us to get to this point in the first place. Existing relationships and partnerships are to be further deepened and expanded. PMI wants to offer its members and partner organizations in Germany an added value that starts with PMI in education and is a continuously reliable and supportive constant in the course of professional life.

Strategy and plans of implementation are not set in stone. According to the motto of this year's PM-Summit in Germany: **„Change! - the only constant in the universe is change“** strategy is also alive and flexible. Just as PMI and the German market will continue to evolve, the strategy will continue to mature, be optimized and adapt to the needs of current and future project managers in Germany.



Author:
Sandra Deichsel,
PMI Europe

New Work – Der Blick nach vorn in den Spiegel

Bei allen visionären Strategiebestrebungen sollte das Risikomanagement nicht Kür, sondern Pflicht bleiben. Ein Blick auf über zwei Jahre Corona zeigt, dass viele Organisationen eher überrascht denn klug vorbereitet waren, was das neue Miteinander in Krisenzeiten bedeutet. Allein die „Vorkehrungen vor der steigenden Infektionszahl“ waren Rahmen genug, ohne Planung ein anderes Heute zu beginnen. Das neue Heute war vom einen auf den anderen Tag existent. Notwendige, neue Abläufe wurden im Nachhinein passend gemacht – mit viel Geduld und Budget. Das galt auch für das Arbeiten, das sich sprachlich in einem „Neuen Arbeiten“ herauskristallisiert hat.

Was planerisch vermutlich Dekaden gekostet hätte, wurde ad hoc gelebt und hat sich als passabel erwiesen. Eine Rückkehr zu ausschließlich alten Arbeitsformen ist daher eher unwahrscheinlich. Und so wird die erfahrene Vergangenheit zum neuen Hype – dem New Work.

Wo die Amtssprache deutsch ist, kann kein New Work gelingen. Der schweizerische Ansatz kommt als „Neues Arbeiten“ daher.

Aber Neues Arbeiten soll an dieser Stelle als bewusste Reduktion gegenüber dem New Work verstanden werden. New Work steht für mehr als nur das Bereitstellen von IT-Technik für die Remotearbeit. „New Work“ geht auf den Sozialphilosophen und Begründer von New Work zurück, Frithjof Bergmann. Ursprünglich ist das Konzept hochgradig politisch: Ausgangspunkt für Bergmanns Ansatz von New Work war ein Besuch der Ostblockländer

in den 70 Jahren. Bergmann kam zu dem Schluss, dass der (beobachtete) Sozialismus keine Zukunft habe. Mit New Work startete Bergmann den Versuch, dem ein zukunftsfähiges Gegenmodell entgegenzustellen.

Abseits dieses tiefgreifenden Ansatzes wird New Work medial auf eine neue Arbeitsform reduziert, die vom Wandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft begleitet wird. Im Mittelpunkt steht die These, dass die Leistungserbringung sukzessive losgelöst von tradierten Raumkonzepten erfolgt. Der „feste“ Arbeitsplatz ist nur eine Option, die sich einreihet in den täglichen Bewegungsablauf von „neuen“ Wissensarbeiter:innen. Wer weiterdenkt und ganz aktuelle Trends in die Überlegungen einfließen lässt, ergänzt den Ansatz um das Attribut „smart“ – nicht nur im Kontext der Stadtkonzepte (Smart Citys), sondern mit Services und Factories. Neben der rein digitalen Bereitstellung rückt somit die digitale Produktion immer mehr in den Fokus.

Wenn die Bereitstellung digital und dank der technischen Vernetzung disloziert stattfinden kann, dürfen auch zeitliche Grenzen infrage gestellt werden. Folglich wird Neues Arbeiten zu einer Zeit-Raum-Projektion. Im Ergebnis bilden sich statische und dynamische Nutzergruppen, die in einem definierten Zeitfenster bereitgestellte und mit entsprechenden Arbeitsmitteln ausgestattete Räume nutzen, um Neues Arbeiten zu praktizieren. Die so entstehende Reise der Wissensarbeiter:innen kann mit klassischen Mitteln des Anforderungsmanagements, man denke beispielsweise an User Storys, beschrieben werden.

Für die Entscheider:innen entsteht daraus eine Differenzierung, die von den Nutzergruppen her gedacht werden sollte. Nicht der eine Raum, der von einer homogenisierten Belegschaft genutzt werden muss, ist Prämisse. Die Nutzer:innen benennen im Neuen Arbeiten ihre Anforderungen an eine digitale Produktion.

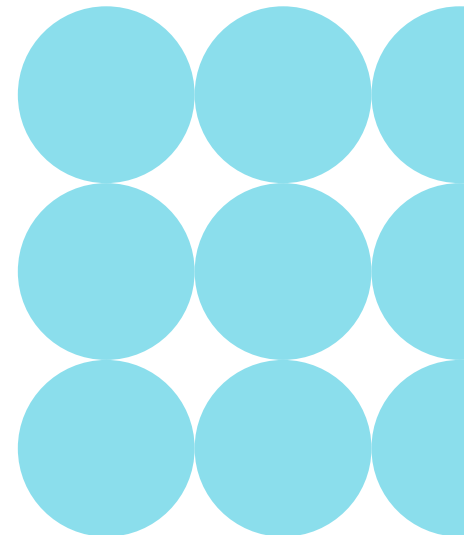
Alein der räumlich-zeitlich-technische Rahmen garantiert nicht den gewünschten Erfolg. Was während Corona praktiziert und umgesetzt wurde, ist eher der Kultur als der formalisierten Ablauforganisation zuzuschlagen. Der Rahmen selbst als auch die geschaffenen Lösungen waren pure Interventionen. Der Einzelne und die interagierenden Teams konnten nur reagieren.

Um eine Wiederholung unter neuen, anderen, nicht erahnbaren Rahmenbedingungen, vorwegzunehmen, sollten Reaktionskonzepte gedacht und beschrieben sein. Diese Ungewissheit einzufangen, führt uns zum Risikomanagement zurück. Ob als ein einfaches oder in Richtung der „unknown unknowns“ modelliertes Vorgehen – allein die Disziplin des regelmäßigen Beschreibens unserer Zukunft im Sinne der Risikoabwägung ist Pflicht statt Kür.

Somit waren die vergangenen zwei Jahre eine ungewollte Lernreise, die bei mutigem Rückblick eine Ahnung auf das vor uns Liegende vermittelt.



Author:
Alexander Gutendorf,
Geschäftsführer SONOXO_AI,
<https://www.sonoxo.com/home.html>



Mit dem richtigen Mindset zum Ziel

Wer auf die letzten 12 Monate zurückblickt, weiß, einiges hat die Welt in Atem gehalten: Von Klima-protesten, über hitzige Debatten zum Thema Menschenrechte bis hin zu langanhaltenden Diskussionen über Energiepolitik und nicht zu vergessen COVID-19 – unerwartete Veränderungen beeinflussten dabei den Alltag auf unterschiedlichste Art und Weise.

Was aber wird bleiben und welche Lektionen können Unternehmen für 2023 mitnehmen? Welches Mindset hilft bei der Bewältigung von digitaler Disruption, Klimakrise und demographischem Wandel und sorgt für verantwortungsvolles Wirtschaften? Basierend auf eigenen Studien sowie Reports wagt das Project Management Institute (PMI), als weltweit führender Berufsverband im Bereich Projektmanagement, einen Ausblick und verrät, welche Fähigkeiten für Unternehmen im neuen Jahr erfolgsentscheidend werden.

Mitarbeitende befähigen

Betriebe weltweit mussten sich auf eine Abwanderung von Mitarbeitenden und somit dem Verlust von institutionellem Wissen einstellen. Und auch in Deutschland schrumpft der Talentpool nicht nur aufgrund der demographischen Entwicklung. In Anbetracht dieser Schwierigkeiten setzen bereits viele Unternehmen auf Weiterbildung und Umschulung bestehender Talente. Die wirtschaftlichen Vorteile eines solchen Ansatzes liegen auf der Hand, und immer mehr Betriebe erkennen den positiven Einfluss, den dies auf die Mitarbeiterzufriedenheit haben kann.

Dass eine Korrelation zwischen Mitarbeiterfähigkeiten und dem Projekterfolg besteht, zeigt auch der [Pulse of the Profession Bericht 2023](#) von PMI. Dabei können vier Kernkompetenzen gängige Negativergebnisse im Projektmanagement ins Positive umkehren: Kommunikation, Problemlösung, kooperative Führung und strategisches Denken. Diese Fähigkeiten zählt PMI zu den sogenannten Power

Skills, also den kritischen Fähigkeiten und Fertigkeiten, um langfristig und nachhaltig erfolgreich zu sein.

Umso erstaunlicher ist es, dass Unternehmen weiterhin jede zweite Weiterbildungsstunde (46 %) in den Auf- und Ausbau von technischen Fähigkeiten investieren und nur knapp jede dritte in die Entwicklung von Power Skills fließt (29 %). Obwohl neun von zehn Projektmitarbeitende angaben, dass Power Skills ihnen dabei helfen, intelligenter zu arbeiten, wird sich ihrer Meinung nach nicht viel im Hinblick auf Weiterbildungsangebote ändern. Insbesondere die Kosten für Seminare, Schulungen und Zertifikate werden hier allgemein als größtes Hindernis für die Mitarbeiterentwicklung gesehen, dicht gefolgt von einem fehlenden Bewusstsein für den Wert von Weiterbildung in der Praxis. Denn der Aufbau einer effektiven Lernkultur erfordert Zeit, Ressourcen und oft ein Umdenken in der Organisation. Und auch wenn dies herausfordernd klingen mag, können Maßnahmen zur Weiterbildung einen langfristigen Nutzen besonders für junge Fachkräfte und die künftige Richtung des Unternehmens bringen.

Verantwortungsvoll wirtschaften

Soziale Proteste und die Klimakonferenz der UN (COP27) führten 2022 noch einmal eindringlich vor Augen, wie wichtig verantwortungsvolles Wirtschaften ist. Im Gegensatz zu vielen anderen unternehmerischen Herausforderungen ist Nachhaltigkeit eine, mit der sich Mitarbeitende aller Generationen identifizieren können, wobei z.B. für die Gen Z der Fokus auf Nachhaltigkeit ein Muss ist. In Zukunft wird die Politik zunehmend von Unternehmen fordern, Nachhaltigkeitspraktiken in Projekte und Prozesse einzubinden – vor allem wenn die Auswirkungen der globalen Erwärmung gestoppt werden sollen.

Ein solch ehrgeiziges Ziel bringt jedoch auch Herausforderungen in der Praxis mit sich. Die grüne Vision für die Zukunft ist erstrebenswert, aber

eine Netto-Null-Wirtschaft kann nicht von Menschen ohne grüne Fähigkeiten umgesetzt werden. Grüne Kompetenzen, ob nun im ESG-Bereich oder ganz allgemein, müssen in die Organisationskultur eingebettet werden, bis eine nachhaltige Arbeitsweise zum Standard wird. Zum unverzichtbaren Know-how gehört hierbei kreatives Problemlösen, kritisches Denken sowie Einfühlungsvermögen und die Fähigkeit, mit verschiedenen Interessengruppen zu interagieren.

Der Aufbau grüner Kompetenzen zahlt sich dabei für Unternehmen aus: Der ESG Imperative Report von PMI zeigt auf, dass bereits heute jede zweite Organisation einen höheren Return On Invest (ROI) verzeichnet, wenn es ESG-Ansätze berücksichtigt. In den kommenden 24 Monaten rechnen sogar zwei von drei Firmen damit, ihren Umsatz zu erhöhen. Durch den Einsatz der vier Power Skills – Kommunikation, Problemlösung, kooperative Führung und strategisches Denken – kann zudem ein Scheitern bei etwa 80 Prozent der Projekte vermieden werden. Unternehmen müssen dabei einen adaptiven Ansatz wählen und sich systematisch mit der Problemstellung auseinandersetzen, bevor sie sich auf das Erreichen von Ergebnissen konzentrieren.

Datennutzung optimieren und künstliche Intelligenz integrieren.

Die Digitalisierung war in den letzten Jahren ein starker Pfeiler, der stetige Verbesserungen bei Abläufen und Prozessen lieferte. Als Katalysator für die digitale Transformation hat die Corona-Krise den Strukturwandel noch einmal beschleunigt und etwa auch die Arbeitsorganisation in Richtung Homeoffice verschoben. Das führte zu radikalen Veränderungen in ganzen Branchen und wird die traditionellen Mittel der Wertschöpfung auf den Kopf stellen.

Für die Unternehmen, die auf ihrem digitalen Weg bereits erfolgreich sind, ist die Optimierung der

Datennutzung ein nächster logischer Schritt. Für Projektmanager:innen ist die intelligente Nutzung von Daten und künstlicher Intelligenz wie z.B. ChatGPT der Schlüssel, um die Produktivität zu steigern, Zeit einzusparen und Innovationen zu fördern. 2022 hat PMI gemeinsam mit PwC den PMO Maturity Report erstellt, in dem ermittelt wurde, was die zehn besten Prozent der weltweiten Projektmanager:innen von ihren Kolleg:innen unterscheidet: In Bezug auf Datennutzung übertrafen führende Projektmanager:innen den weltweiten Durchschnitt bei der Verwendung von Datenanalysen (65 % vs. 50 %) und Automatisierungswerkzeugen (59 % vs. 45 %) für evidenzbasierte Entscheidungen.

In den nächsten Jahren wird die Datenerfassung die Grundlage für die Ausbreitung disruptiver Technologien und die fortgesetzte digitale Transformation bilden. All dies hat natürlich auch eine Schattenseite: Die Nachfrage nach Ethik- und Compliance-Projektmanager:innen wird steigen, und alle Projekte müssen eine ganze Reihe neuer Überlegungen einbeziehen.

Fest steht, wer für die Anforderungen von morgen gewappnet sein möchte, benötigt das entsprechende Mindset. Der Ausblick von PMI auf 2023 zeigt, dass es dabei für Unternehmen vor allem gilt Mitarbeitende zu befähigen, verantwortungsvoll zu wirtschaften, die Datennutzung zu optimieren und künstliche Intelligenz zu integrieren.

Autor:

Bodo Giegel, Partner Success Manager, Project Management Institute

Der Artikel ist am 19. Januar 2023 als Gastbeitrag erschienen auf Silicon

<https://www.silicon.de/41704110/mit-dem-richtigen-mindset-zum-ziel>

Power Skills – Green Skills



Power Skills - eine Notwendigkeit für Projektmanager.

Green Skills - eine Notwendigkeit für eine grüne Wirtschaft und eine nachhaltige Zukunft.

Seit mehreren Jahren setzt sich PMI für die Bedeutung von *Power Skills* ein, d. h. von *weichen* oder *zwischenmenschlichen* Fähigkeiten wie Kommunikation, Problemlösung, kooperative Führung und strategisches Denken und beschreibt diese Schlüsselkompetenzen im Talent Triangle. Aufbauend auf einem soliden Fundament technischer Fähigkeiten ermöglichen *Power Skills* den Projektmanagern, ihre Projekte an den Unternehmenszielen auszurichten und ihre Teams zu inspirieren, zusammenzuarbeiten, Probleme zu lösen und Ergebnisse zu liefern, die einen Mehrwert für das Unternehmen und seine Kunden darstellen.

Power Skills sind die Fähigkeiten, die für den Erfolg und die Agilität am Arbeitsplatz unerlässlich sind. Diese Fähigkeiten ermöglichen es Projektmanagern, Urteile und Entscheidungen zu treffen, Interaktionen zu steuern und sich in sozialen und beruflichen Situationen zurechtzufinden. Die Arbeitswelt verändert sich weiterhin rasant, und *Power Skills* werden immer wichtiger, um diese Veränderungen zu bewältigen. Personen, die über diese Fähigkeiten verfügen, haben daher auch starke Führungsqualitäten und sind in ihrer Karriere langfristig erfolgreich.

Power Skills sind Denk- und Verhaltensweisen, die es uns Menschen ermöglichen, unsere eigene psychische Gesundheit zu erhalten, mit anderen zu interagieren und soziale Situationen zu bewältigen. Während *Hard Skills* das Tun erfordern, konzentrieren sich *Soft Skills* eher auf die Art des Seins oder Denkens. Zu diesen Fähigkeiten gehören: Konfliktlösung, Einflussnahme und Verhandlung, emotionale Intelligenz, Führung, Teamarbeit, kritisches Denken, Zeitmanagement, effektive Kommunikation, Planung, um nur einige zu nennen. Lebenslanges Lernen ist unerlässlich, um diese Fähigkeiten zu erwerben und stetig weiter zu entwickeln.

Der Begriff *Soft Skills* wurde vom US-Militär geprägt und geht auf die Mitte des 20. Jahrhunderts zurück. Diese *Soft Skills* galten als weniger wichtig als *Hard Skills* oder technische Fähigkeiten. Doch das Bild hat sich gewandelt. In der heutigen Arbeitswelt sind diese Fähigkeiten wichtiger denn je. Aufgrund des gestiegenen Wertes und der Bedeutung dieser Fähigkeiten in der Geschäftswelt sind wir dabei, uns von dem Begriff *Soft Skills* zu lösen.

Inzwischen leben wir in einer Zeit, in der sich Nationen und Branchen auf der ganzen Welt zu einer ökologisch nachhaltigeren Zukunft verpflichten. Es stellt sich die Frage, wie die Volkswirtschaften rücksichtsvoller wachsen, sich auf Nachhaltigkeit konzentrieren und den Klimawandel angehen können, während sie gleichzeitig neue Chancen für die globalen Arbeitskräfte bieten.

Genau hier werden jetzt *grüne Kompetenzen* benötigt.

Die Zukunft der Arbeit ist mit der Zukunft unserer Welt und damit mit einer grünen Transformation verbunden. Wir stehen vor der dringenden Herausforderung, den Klimawandel zu bewältigen, doch dies erfordert die Schaffung neuer grüner Arbeitsplätze, die wiederum mit grünen Kompetenzen ausgestattet sein müssen.

Grüne Kompetenzen, grüne Arbeitsplätze. Worin besteht der Unterschied?

Mit dem Übergang zu einer grünen Wirtschaft – einer Kreislaufwirtschaft und einer nachhaltigeren

Wirtschaft – wird sich unsere Definition dessen, was grün ist, zwangsläufig ändern.

Gegenwärtig wird der Begriff *grüne Kompetenzen* verwendet, um die technischen Fertigkeiten, Kenntnisse, Verhaltensweisen und Fähigkeiten zu beschreiben, die erforderlich sind, um die ökologischen Herausforderungen zu bewältigen und die damit verbundenen Wachstumschancen zu nutzen. Grüne Berufe umfassen spezialisierte Positionen, die sich auf bestimmte Bereiche oder Initiativen zur Verbesserung der Umweltergebnisse konzentrieren – sei es für ein einzelnes Unternehmen oder die Wirtschaft als Ganzes.

Gestalten Sie Ihre Karriere grün

Was sind grüne Kompetenzen, welche Rolle spielen sie, und wie tragen sie zur Schaffung wirtschaftlicher Chancen bei? Um dies herauszufinden, hat LinkedIn einen allgemeinen Index grüner Fähigkeiten erstellt.

In vielen bestehenden Berufen und Branchen werden sich die Aufgaben, die sie ausführen, ändern, was eine Anpassung der aktuellen Ausbildungs- und Qualifikationsrahmen für diese Berufe erfordert. Der *Green General Skill Index* identifiziert vier Gruppen von Arbeitsaufgaben, die für grüne Berufe besonders wichtig sind.

Auf der Grundlage einer datengestützten Methodik sollen grüne Qualifikationen identifiziert und die Art und Weise bewertet werden, in der die Nachfrage nach diesen Qualifikationen auf die Umweltvorschriften reagiert. Dabei hat sich herausgestellt, dass es sich bei grünen Kompetenzen um hochqualifiziertes analytisches und technisches Know-how im Zusammenhang mit der Entwicklung, Produktion, Verwaltung und Überwachung von Technologien handelt.

Der *Global Green Skills Report 2022* zeigt auf, wie und wo Menschen zum Übergang zu einer grünen Wirtschaft beitragen, wo Lücken entstehen und

was politische Entscheidungsträger, Organisationen und Einzelpersonen tun können, um die Klimakrise zu bewältigen.

Wir sollten schon heute darüber nachdenken, wie sich grüne Kompetenzen mit den Kompetenzen und Fähigkeiten von Projektmanagern verbinden lassen, welche Kompetenzen sie erwerben sollten und was sie tun können, um Projekte in Zukunft grüner und nachhaltiger zu gestalten. Mir gefällt besonders diese Aussage von Sue Duke, VP, Head of Global Public Policy & Economic Graph, LinkedIn: „Wir sind alle durch ein gemeinsames Ziel verbunden: die Erde besser zu hinterlassen, als wir sie vorgefunden haben.“

Autorin:

Andrea De Ruiter, MBA, Unternehmensstrategin und Projektmanagerin

Quellen:

- Power Skills Resource Hub: Pulse of the Profession® 2023: Power Skills, Redefining Project Success – PMI® <https://www.pmi.org/powerskills>
- What are green skills? UNIDO – United Nations Industrial Development Organization <https://www.unido.org/stories/what-are-green-skills>
- Our 2022 Global Green Skills Report – LinkedIn <https://news.linkedin.com/2022/february/our-2022-global-green-skills-report>
- Green Skills and Knowledge Concepts: Labelling the ESCO classification https://esco.ec.europa.eu/system/files/2023-01/Green%20Skills%20Knowledge%20-%20Labeling%20ESCO_0%20.pdf
- 2022 Global Impact Report – Deloitte <https://www.deloitte.com/global/en/about/governance/global-impact-report/global-report-esg-highlights.html>

Power Skills – Green Skills



Power Skills - a necessity for project manager
Green Skills - a necessity for a green economy and a sustainable future

For several years, PMI has championed the importance of *Power Skills*, soft or interpersonal skills such as communication, problem solving, collaborative leadership, and strategic thinking, describing these key competencies in the Talent Triangle. Built on a solid foundation of technical skills, *Power Skills* enable project managers to align their projects with business goals and inspire their teams to collaborate, solve problems, and deliver results that add value to the business and its customers.

Power Skills are the skills that are essential to success and agility in the workplace. These skills enable project managers to make judgments and decisions, manage interactions, and navigate social and professional situations. The world of work continues to change rapidly, and *power skills* are becoming increasingly important to manage these changes. Individuals who possess these skills, therefore, also have strong leadership skills and enjoy long-term success in their careers.

Power skills are ways of thinking and behaving that enable us humans to maintain our own mental health, interact with others, and manage social situations. While *hard skills* require doing, *soft skills* focus more on ways of being or thinking. These skills include: Conflict Resolution, Influence and Negotiation, Emotional Intelligence, Leadership, Teamwork, Critical Thinking, Time Management,

Effective Communication, Planning, to name a few. Lifelong learning is essential here to acquire and develop these skills.

The term *soft skills* was coined by the U.S. military and dates back to the mid-20th century. These *soft skills* were considered less important than *hard skills* or technical skills. But the picture has changed. In today's work environment, these skills are more important than ever. Because of the increased value and importance of these skills in the business world, we are moving away from the term *soft skills*.

Meanwhile, we live in a time when nations and industries around the world are committing to a more environmentally sustainable future. The question is how economies can grow more considerably, focus on sustainability and address climate change, while providing new opportunities for the global workforce.

And this is where *green skills* are needed now. The future of work is linked to the future of our world, and thus to a green transformation. We face the urgent challenge of addressing climate change, but this requires the creation of new green jobs, which in turn must be equipped with *green skills*.

Green skills, green jobs. What is the difference?

As we transition to a green economy - a circular economy and a more sustainable economy - our definition of what green is will inevitably change.

Currently, the term *green skills* is used to describe the technical skills, knowledge, behaviors, and abilities needed to address environmental challenges and take advantage of related growth opportunities.

Green careers include specialized positions that focus on specific areas or initiatives to improve environmental outcomes - whether for an individual company or the economy as a whole.

Shape your career green

What are *green skills*, what role do they play, and how do they help create economic opportunity? To find out, LinkedIn has created a general index of *green skills*.

Many existing occupations and industries will see changes in the tasks they perform, requiring adjustments to current training and skills frameworks for these occupations. The *Green General Skill Index* identifies four groups of job tasks that are particularly important for green occupations.

Using a data-driven methodology, it seeks to identify *green skills* and assess the ways in which demand for these skills responds to environmental regulations. *Green skills* have been found to be highly skilled analytical and technical expertise related to technology development, production, management, and monitoring.

The *Global Green Skills Report 2022* highlights how and where people are contributing to the transition to a green economy, where gaps are emerging, and what policymakers, organizations, and individuals can do to address the climate crisis.

We should start thinking today about how green competencies can be linked to the competencies and skills of project managers, what skills they should acquire, and what they can do to make projects greener and more sustainable in the future.

I particularly like this statement from Sue Duke, VP, Head of Global Public Policy & Economic Graph, LinkedIn: „We're all connected by a common goal: to leave the earth better than we found it.“

Author:
Andrea De Ruiter, MBA, Business Strategist and Project Manager

Sources:

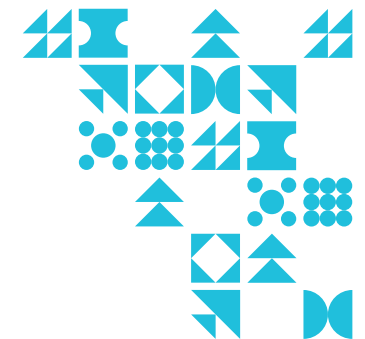
Power Skills Resource Hub:
 Pulse of the Profession ® 2023: Power Skills, Redefining Project Success – PMI®
<https://www.pmi.org/powerskills>

What are green skills? UNIDO – United Nations Industrial Development Organization
<https://www.unido.org/stories/what-are-green-skills>

Our 2022 Global Green Skills Report – LinkedIn
<https://news.linkedin.com/2022/february/our-2022-global-green-skills-report>

Green Skills and Knowledge Concepts: Labelling the ESCO classification
https://esco.ec.europa.eu/system/files/2023-01/Green%20Skills%20Knowledge%20-%20Labeling%20ESCO_0%20.pdf

2022 Global Impact Report – Deloitte
<https://www.deloitte.com/global/en/about/governance/global-impact-report/global-report-esg-highlights.html>



Nachhaltigkeit im Unternehmen, ohne die richtigen Skills?

Nachhaltigkeit ist ein aktuelles Trendthema – das bedeutet aber nicht, dass dieses wichtige Thema dann mal kurz als Trend im Unternehmen umgesetzt werden kann, denn die Herausforderungen, die uns aktuell auf ökologischer, ökonomischer und sozialer Ebene begegnen, verlangen nach Umdenken – bei Führung und Mitarbeitenden – und sie verlangen nach neuen Lösungen. Die Notwendigkeit einer nachhaltigen Transformation zeigt sich aber auch in der Nachfrage von Kund:innen nach nachhaltigen und fair gehandelten Produkten und wird verstärkt durch zahlreiche neue gesetzliche Regelungen. Beschlüsse wie die UN-Agenda 2030, das Pariser Klimaabkommen, der Europäische Green Deal oder auch das Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz verfolgen das Ziel, Nachhaltigkeit aktiv auf wirtschaftlicher und gesetzlicher Ebene voranzutreiben. Nachhaltigkeit ist deswegen lange keine lästige Pflichtveranstaltung: Vielmehr bringt der Wandel zum nachhaltigen Unternehmen enorm viele Chancen für neue Geschäftsmodelle und Produkte mit sich und sichert die erfolgreiche, weil nachhaltige Zukunft von Unternehmen. Somit ist klar: das Thema Nachhaltigkeit ist ein must-have für Organisationen, die langfristig und erfolgreich bestehen wollen.

Wie gelingt Nachhaltigkeit im Unternehmen und was genau bedeutet dies eigentlich für die Mitarbeitenden und ihre Kompetenzen – werden auch neue Skills gebraucht?



Nachhaltigkeit im Unternehmen geht nur mit den richtigen Skills

Ohne neue Skills keine Transformation zum nachhaltigen Wirtschaften – traditionelle Kompetenzen reichen nicht aus, um neue, nachhaltige Geschäftsmodelle umzusetzen. Doch welche Mitarbeitenden benötigen diese neuen Fähigkeiten – und welches Wissen wird in Zukunft erfolgskritisch sein? Zahlreiche Wissenschaftler:innen haben es sich zur Aufgabe gemacht, diese Fragen zu beantworten und Schlüsselqualifikationen für eine nachhaltige Zukunft zu definieren.



Green Skills – der Schlüssel zu mehr Nachhaltigkeit

Interessant ist hier die wissenschaftliche Arbeit der Inner Development Goals Initiative. Sie hat fünf Dimensionen zum Kompetenz- und Entwicklungsbedarf für eine sichere und nachhaltige Zukunft identifiziert – auch, um die 17 Nachhaltigkeitsziele der United Nations zu erreichen. Auch die Future Skills von Stifterverband und McKinsey geben wichtige Impulse. Ebenso gibt der Green General Skill Index wichtige Hinweise, welche Fähigkeiten Mitarbeitende und Unternehmen für eine nachhaltige, erfolgreiche Zukunft benötigen. Die vier Ökonomen

Francesco Vona von der Sciences Po, Davide Consoli von der INGENIO Valencia, Giovanni Marin von der Sciences Po und David Popp von der Universität Syracus gingen mit einer wissenschaftlichen Perspektive an das Thema Nachhaltigkeit heran, als sie ihren Green General Skill Index erstellten. Die folgenden fünf Kompetenzen umfassen dabei nicht nur fachspezifische Kenntnisse, sondern auch branchenübergreifende Soft Skills – damit jeder Mitarbeiter:in befähigt ist, den Wandel aktiv mitzugestalten.

- 1. Ingenieurs- und technische Fähigkeiten:** Hard Skills, wie etwa das Entwerfen und das Konstruieren von Maschinen und das Bewerten von Technologien. Dieses Know-how wird für nachhaltige Gebäude, das Design erneuerbarer Energien und energiesparender Forschungs- und Entwicklungsprojekte (F&E) benötigt.
- 2. Naturwissenschaftliche Fähigkeiten:** Vertiefte Kenntnisse etwa in Biologie oder Physik, um nachhaltige Innovationen umsetzen zu können.
- 3. Management-Skills:** Know-how in Bezug auf Organisationsentwicklung sowie Planung und Steuerung von Prozessen und Strukturen. Solche Fähigkeiten sind beispielsweise wichtig für Vertriebsingenieur:innen, Sustainability Manager:innen oder Verkehrsplaner:innen.
- 4. Überwachungskompetenz:** Skills rund um technische und rechtliche Aspekte unternehmerischer Tätigkeiten, die sich grundsätzlich von ingenieurwissenschaftlichen oder naturwissenschaftlichen Aufgabenstellungen unterscheiden. Sie beziehen sich auf Fähigkeiten, die erforderlich sind, um die Einhaltung technischer Kriterien und gesetzlicher Normen zu beurteilen. Beispiele sind Verantwortliche für die Einhaltung von Umweltvorschriften, Techniker:innen, Leiter:innen des Notfallmanagements und Mitarbeitende in Rechtsabteilungen.

- 5. Soft Skills:** Neben den Hard Skills werden auch eine Reihe von Soft Skills als zunehmend wichtig angesehen, nicht nur für Green Skills, sondern allgemein als Future Skills. Darunter fallen etwa Design Thinking, Kreativität, Anpassungsfähigkeit, Belastbarkeit und Empathie.



Der Bedarf nach Up- und Reskilling

Damit aber alle Mitarbeitenden für diese Transformation fit gemacht werden können, müssen Unternehmen die richtigen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen schaffen. Aktuell ist der Skill Gap beim Thema Nachhaltigkeit auch deshalb noch so groß, weil viele Organisationen nicht genügend Ressourcen besitzen, um dem Bedarf an Up- und Reskilling gerecht zu werden.

In der Konsequenz muss ein Umdenken in den Unternehmen stattfinden, um das dafür notwendige lebenslange Lernen kulturell, organisatorisch und technologisch zu ermöglichen. Dies stellt zunächst einmal eine Herausforderung für Mitarbeitende, Führungskräfte und Personalentwicklung dar. Bedeutet aber andererseits eine große Chance für den Sprung in eine nachhaltige und erfolgreiche Zukunft.

Nachhaltigkeit im Unternehmen, ohne die richtigen Skills? (Forts.)

Nachgefragt: was macht eine Sustainability Manager:in?

Sustainability Manager:in ist einer der wenigen wirklichen Green Jobs – und auch dieses Jobprofil ist kein geschützter Begriff. Das Aufgabenprofil wird von Unternehmen zu Unternehmen verschieden ausgelegt, klassische Aufgaben sind aber etwa:

- Produktion und Unternehmen umweltfreundlicher ausrichten
 - Intern: Unternehmenskultur und Strukturen nachhaltiger gestalten (z. B. das Kantinen-Essen, Planung von Dienstreisen und Schulungen der Mitarbeitenden)
 - Extern: Produktion und Marketing mit Fokus auf Nachhaltigkeit ausrichten (z. B. ökologische und soziale Probleme im Einkauf verhindern)
- Den Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens erstellen
- Kundenkommunikation mit Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit leiten

So divers die Aufgaben von Sustainability Manager:innen sein können, so viele Wege gibt es auch in diesen Beruf. Eine Möglichkeit bilden spezielle Studienabschlüsse, aber der Einstieg ins Nachhaltigkeitsmanagement kann auch als Quereinsteiger:in oder mit einer „grünen Ausbildung“ etwa als umweltschutztechnischer Assistent:in oder als Assistent:in für regenerative Energietechnik gelingen. Eine andere Möglichkeit sind berufsbegleitende Weiterbildungen.

Seminartipps:

[Fernkurs Sustainability Manager – Haufe Akademie \(haufe-akademie.de\)](https://haufe-akademie.de)

[Qualifizierungsprogramm: Qualifizierungsprogramm: Manager:in Nachhaltige Unternehmens- transformation – Haufe Akademie \(haufe-akademie.de\)](https://haufe-akademie.de)

Seminartipps zu Nachhaltigkeit im Projekt- und Prozessmanagement:

[Nachhaltigkeit Weiterbildung – Online & Präsenz | Haufe Akademie \(haufe-akademie.de\)](https://haufe-akademie.de)

Autorin:

Marielle Koplín, Produktmanagerin Qualifizierungsangebote, Seminare & Trainings, Haufe Akademie

Partnerschaft mit ISACA bringt Mitgliedervorteile!



Partnership with ISACA brings member benefits!

Seit einigen Jahren existiert eine Partnerschaft zwischen dem PMI Germany Chapter e.V. und dem ISACA Germany Chapter e.V.

Diese bietet den Mitgliedern beider Verbände die Möglichkeit zur gegenseitigen Mitarbeit in den 14 [ISACA Fachgruppen \(https://www.isaca.de/fg-start\)](https://www.isaca.de/fg-start) sowie in unseren bisher sechs [Communities of Practice – CoPs des PMI Germany Chapter e.V. \(https://www.pmi-gc.de/neu-community/communities-of-practice\)](https://www.pmi-gc.de/neu-community/communities-of-practice).

Bei Interesse zur Mitarbeit können Mitglieder direkt mit den Ansprechpartnern der Arbeitsgruppen Kontakt aufnehmen.

Auch wollen wir mehr auf der Ebene gegenseitiger Events kooperieren. Die jeweiligen Mitglieder haben schon länger die Möglichkeit, an den Veranstaltungen beider Vereine zu Mitgliedskonditionen teilzunehmen (<https://www.isaca.de/de/veranstaltungen>, <https://pmi-gc.de/event>).

For some years now, there has been a partnership between the PMI Germany Chapter e.V. and the ISACA Germany Chapter e.V.

This also offers members of both associations the opportunity for mutual collaboration in the 14 [ISACA special interest groups \(https://www.isaca.de/fg-start\)](https://www.isaca.de/fg-start) as well as in our 6 [Communities of Practice – CoPs of the PMI Germany Chapter e.V. \(https://pmi-gc.de/en/community-2/communities-of-practice-eng\)](https://pmi-gc.de/en/community-2/communities-of-practice-eng).

If members are interested in participating, they can directly contact the contact persons of the working groups.

We also want to cooperate more on the level of mutual events. The members of both associations have each other already had the opportunity to participate in the events of both associations at membership conditions for some time (<https://www.isaca.de/de/veranstaltungen>, <https://pmi-gc.de/en/event>).

Autor/Author:
Jörg Glunde, VP Members

Mehr als nur ein Marketingclaim – Diversity als Wettbewerbsvorteil

Diversität ist in aller Munde: Immerhin 3.800 Unternehmen haben bislang die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Dennoch zeigen Umfragen wiederholt, dass viele Unternehmen das Thema vor allem zur EigenPR nutzen. Grund genug, sich die unternehmerischen Vorteile einmal vor Augen zu führen.

Sie bereichert, fördert die Kreativität und steigert die Innovationskraft. Vielfalt gilt als der Erfolgsfaktor für Unternehmen. Mit echter Diversität ist es in deutschen Betrieben allerdings noch nicht weit her, wie ein Blick in den [German Diversity Monitor](#) verrät. Jenseits von regenbogenfarbenen Give-aways, Aktionstagen mit eigenen Hashtags und themenspezifischen Awareness-Wochen bleibt Offenheit für unterschiedliche Lebenswürfe, Herkunftsgeschichten und Charakter eine Mangelerscheinung. Dabei klafft nicht nur eine eklatante Lücke zwischen erklärtem Interesse und gelebter Realität. Auch bei der Messung der Auswirkungen von Diversität auf den Unternehmenserfolg gibt es Nachholbedarf. Zahlreichen Firmen liegen erst gar keine Kennzahlen vor. Hier lohnt es sich jedoch genauer hinzuschauen.



Quelle: Pixabay

#GoTeam

Wird Verschiedenartigkeit als potentielle Bereicherung verstanden, birgt Vielfalt zahlreiche Vorteile. Das belegen die Ergebnisse einer globalen Umfrage von PMI bei der 88 Prozent der Befragten angaben, diverse Teams würden ihre Ziele besser erreichen und damit zu einer [Verbesserung der Projektergebnisse](#) beitragen. Kein Wunder: Unterschiede, die sich in Denk- und Arbeitsweisen manifestieren, ergänzen einander und wirken komplementär. Durch die persönlichen Stärken der einzelnen Teammitglieder ist es möglich, innovative Problemlösungen zu erreichen. Indem Vielfalt die Komplexität und Ambiguität aufgreift, eröffnen sich neue Perspektiven, die generischen Antwortmustern entgegenwirken, das Engagement der Mitarbeitenden fördern und ihre Produktivität steigern.

Meinungspluralismus im Unternehmen schafft aber noch mehr. So treibt jedes Teammitglied mit der individuellen Perspektive nicht nur gemeinsam den Erfolg des Unternehmens voran, sondern sorgt im Idealfall auch für Unverwechselbarkeit in Sachen Corporate Identity, Brand Story und Marke. In diesem Zusammenhang spielt Mut zur Vielfalt auch beim Recruiting eine wichtige Rolle. Wer den War of Talents für sich entscheiden möchte, muss aus der Masse hervorstechen und Werte nach außen transportieren. Denn insbesondere junge Talente der Gen Z setzen bei der Auswahl ihres Arbeitgebers auf Gerechtigkeit und Diversität. Entsprechend essenziell ist es, homogene Gruppen in Firmen aufzubrechen, um an Attraktivität bei künftigen Bewerber:innen zu gewinnen. Ein (welt-)offenes Firmenimage zu etablieren, ist zudem auch im Hinblick auf die Zielgruppenansprache und damit auf den Geschäftserfolg ein Pluspunkt.



Quelle: Pixabay

Arbeit aber anders?

Voraussetzung für eine effiziente Nutzung von Potenzialen in gemischten Teams, ist ein Bewusstsein für die positiven Wechselwirkungen und die notwendige Teamfähigkeit. In der Praxis zeigt sich hier immer wieder, dass neben transparenter Kommunikation auch lösungsorientiertes Konfliktmanagement eine Rolle spielt. Aktives Zuhören, gute Gesprächsführung, Empathie und emotionale Intelligenz können als weitere Power Skills eine große Wirkung auf den Erfolg eines Projektes und einer Arbeitsgruppe haben. Dies verdeutlicht auch die aktuelle Ausgabe des [Pulse of the Profession Report 2023](#), aus dem hervorgeht, dass dort wo Projekte ihr geplantes Ziel erreichen, häufig heterogene Arbeitsgruppen, die technischen und fachlichen Stärken der jeweils Anderen nutzen und für ein wertschätzendes Miteinander sorgen.

In einigen Firmen macht in diesem Zusammenhang auch die Idee des Diversity Management Schule. Mehr Frauen in Führungspositionen? Sicher. Altersgemischte Teams? Auf jeden Fall. Hauptsächlich soll mit Diversity Management aber ein Klima

etabliert werden, in dem jede und jeder sich angstfrei einbringen und entfalten kann – unabhängig von Alter und sozialer Herkunft, ethischem Hintergrund und Nationalität, geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung, körperlicher und geistiger Fähigkeiten oder Religion und Weltanschauung.

Vielfalt siegt

Wenn die Vorteile so klar auf der Hand liegen, stellt sich die Frage, weshalb viele Unternehmen das Potenzial nicht oder nur unvollständig nutzen. Immerhin zeigt der Pulse of the Profession Report 2023 von PMI, dass 38 Prozent der Befragten sich mehr Engagement seitens ihrer Führungskräfte wünschen.

Ein Grund dafür ist die fehlende Messbarkeit. Vielfalt schön und gut, aber wem nutzt es, wenn harte Kennzahlen diskutiert werden? Vor dieser Herausforderung stehen viele Projektmanager. Dabei sind es gerade die unter ihrer Führung entstehenden Testräume, die es Unternehmen erlauben, vorsichtig zu erproben, wie sich Diversität und Inklusion auf Ressourcen, wie Zeit, Geld und (Wo-)Manpower auswirken.

Autor:

PMI Deutschland



Der Artikel ist in veränderter Form erschienen im Magazin SHE WORKS! Magazin 01/2023 <https://www.she-works.de/magazin-ausgabe-gratis/> (Passwort: erfolg)

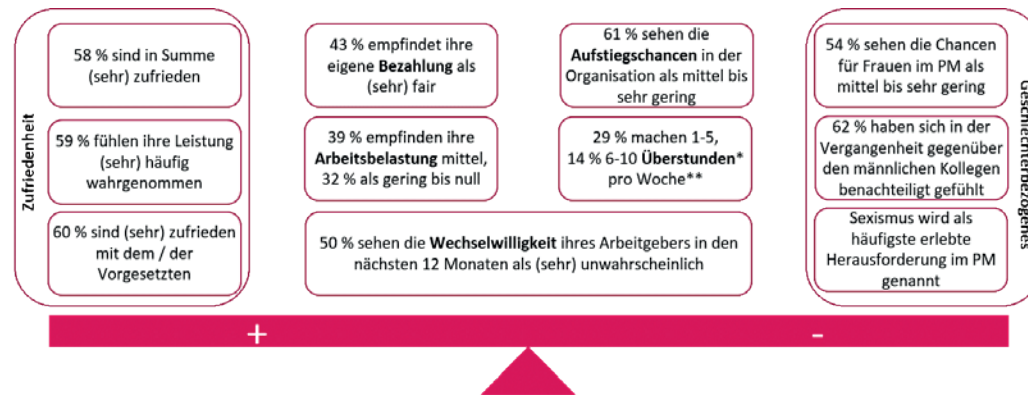
Wie lässt sich der Anteil von Frauen im Projektmanagement steigern?

Studienergebnisse

Der Bedarf an Projektmanagerinnen und Projektmanagern steigt stetig weiter. Alleine bis zum Jahr 2030 werden weltweit 25 Millionen neue Personen dieser Profession benötigt, um der global fortschreitenden Projektifizierung der Arbeitswelt zu begegnen (vgl. Project Management Institute 2021). Sollte der Bedarf an qualifizierten Projektmanagement-Expert:innen in den kommenden sieben Jahren nicht gedeckt werden, droht allein in Europa ein Verlust des Bruttoinlandsprodukts in Höhe von etwa 83 Milliarden US-Dollar. Weltweit wird der Verlust durch die versäumte Schließung der Talentlücke auf 345 Milliarden US-Dollar geschätzt. Bereits heute geben 66% der Entscheidungsträger:innen in Deutschland an, dass sie nicht über ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte verfügen, um die Arbeit in ihren Organisationen angemessen zu erledigen (vgl. ebd.).

Die erste Studie mit so detaillierten Informationen

Frauen können einen entscheidenden Beitrag leisten, um die oben beschriebenen Entwicklungen zu verhindern und die Talentlücke zu schließen. Bisher gab es kaum Informationen und Daten zur Situation von Frauen im Projektmanagement und was diese benötigen, um vermehrt den Beruf der Projektmanagerin zu ergreifen bzw. in verantwortungsvolle PM-Rollen zu gehen. An dieser Stelle setzt die Studie von Darya Schwarz-Fradkova, Betreiberin der Webseite www.die-projektmanagerin.de, und TPG The Project Group an. Ziel der im Herbst 2022 durchgeführten Studie war es, einen Überblick über die aktuelle Situation und die wahrgenommene Stimmungslage von Frauen im Projektmanagement zu geben. So wurden in die Studie über 400 Datensätze von Frauen aus dem DACH-Raum einbezogen. Sie gaben darin Auskunft zu ihrer Arbeitszufriedenheit, ihrem Umfeld, ihren Herausforderungen sowie



*Zum Vergleich: im Bundesschnitt werden knapp 3 Überstunden die Woche geleistet, Quelle: <https://www.handelsblatt.com/karriere/arbeitszeitmonitor-2021-das-sind-die-branchen-mit-den-meisten-ueberstunden/27613858.html>

** Hier haben wir nicht nach Vollzeit / Teilzeit gefiltert, was bedeutet, dass Teilzeit-Beschäftigte ebenso Überstunden geleistet haben wie Vollzeit-Beschäftigte

Abbildung 1: Übersicht der wichtigsten Studienergebnisse

den Rahmenbedingungen bei ihrer Arbeit. Insgesamt beinhaltet der Fragebogen knapp 40 Fragen. Die wichtigsten Ergebnisse sind obenstehend zusammengefasst:

Die Ergebnisse zeigen ein insgesamt gemischtes Stimmungsbild von Frauen im Projektmanagement. Nachfolgend die guten Nachrichten zuerst:

- 60 % der Teilnehmerinnen sind (sehr) zufrieden im Projektmanagement-Umfeld
- 59 % fühlen sich häufig von ihrem Vorgesetzten wertgeschätzt
- 60 % arbeiten gerne mit ihrem Team zusammen

Doch es gibt für Frauen auch einige Verbesserungspotentiale in diesem Berufsfeld:

- Über 60 % der Frauen berichten von empfundener Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts
- Sexismus wird als häufigste Herausforderung unter den Frauen angegeben.

Gute Ansätze sind vereinzelt schon vorhanden

Die Ergebnisse der Studie wurden am 24. Januar 2023 in einer Veranstaltung des Frauenstammtisches des PMI diskutiert. Dabei waren sich alle Teilnehmer:innen einig, dass Frauen sehr gut ins Projektmanagement passen und es an der Zeit ist, Maßnahmen umzusetzen, damit sich Frauen dieses Feld weiter erschließen. Viele der Teilnehmenden berichteten an dem Abend aus ihren Organisationen, dass die Vorbildfunktion erfolgreicher Projektmanagerinnen sowie gemischte Teams und / oder unkonventionelle Arbeitsmodelle es Frauen ermöglichen, vermehrt im Projektmanagement tätig zu sein. Daraus lässt sich schließen, dass alle drei Ansätze zur Verbesserung der Situation bereits im Einzelnen vorhanden sind, aber noch viel sichtbarer in die Breite getragen werden müssen.

Viele der Studienergebnisse waren zu erwarten und spiegeln die generellen Herausforderungen wider, die Frauen in der Arbeitswelt begegnen. Dennoch gab es auch einige Überraschungen für die Autoren der Studie. Dazu zählt eine gewisse Resignation oder auch das Fehlen eines Veränderungswillens der eigenen Situation. Insbesondere gaben zahlreiche Teilnehmerinnen in der Kommentarsektion wieder, dass sie durchaus Benachteiligungen – insbesondere auch aufgrund ihres Geschlechts – erleben, aber nicht den Willen haben, eine Veränderung der Situation voranzubringen. Weiterhin haben die Autoren nicht damit gerechnet, dass nach der Pandemie, in der viele Organisationen (zwangsweise) auf flexible Arbeitsmodelle gesetzt haben, immer noch so viele Frauen eine Flexibilisierung der Arbeitsmodelle wünschen. Dies sollte eigentlich schon viel selbstverständlicher geworden sein, damit Frauen ihren Beruf besser mit meist familiären Verpflichtungen in Einklang bringen können. Der Umfrage nach haben nur 25 % der Projektleiterinnen eine Co-Projektleitung.

Wie lässt sich der Anteil von Frauen im Projektmanagement steigern? (Forts.)

Und unter diese Voraussetzungen würde sich die Projektmanagement-Profession durchaus eignen, um Job-Sharing Modelle für mehr Frauen in diesem Umfeld auszuprobieren.

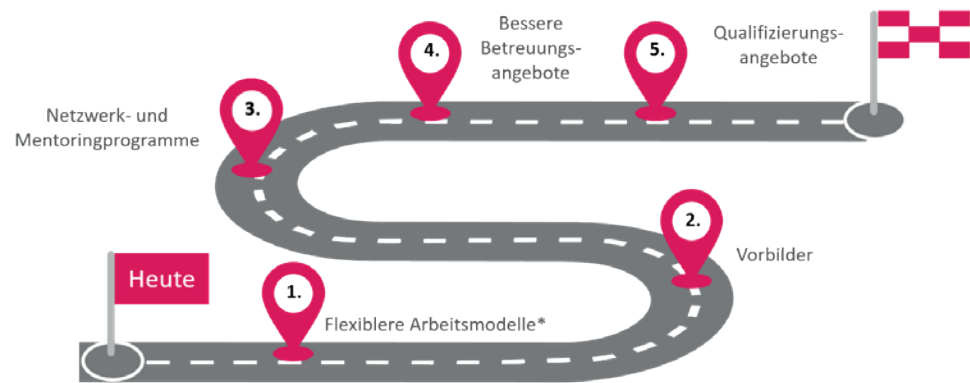
Frauen sehen gute Chancen mit klaren Wünschen


Dennoch: Die Zukunft für Frauen im Projektmanagement sieht gut aus. Nicht nur ist der steigende Bedarf an PM-Professionals ein guter Treiber dafür. Die Frauen selbst sehen für sich gute Chancen, da die Rahmenbedingungen, in denen heutige Projekte stattfinden, klassisch „weibliche Skills“ erfordern. Das Ziel der Studie ist, Grundlagen für Handlungsempfehlungen für mehr Frauen mit mehr Verantwortung in Projektmanagement-Rollen abzuleiten. Die wichtigsten Ergebnisse zeigen: Die Frauen selbst wünschen sich dafür primär Veränderungen im beruflichen Umfeld wie flexiblere Arbeitsmodelle, weibliche Vorbilder, Netzwerk- / Mentoringangebote und bessere Betreuung für Kinder. Mehr Qualifizierungsangebote für den eigenen Kompetenzaufbau stehen erst weiter hinten auf der Wunschliste.

Die vollständige Studie, einschließlich der ungekürzten individuellen Kommentare der Teilnehmerinnen, kann hier heruntergeladen werden: <https://www.theprojectgroup.com/studie-frauen-im-pm>.

Passend zum Artikel: Der Podcast: „Wo sind die Projektmanagerinnen?“

Im Rahmen seines 150. Expertengesprächs sind **Thomas Wuttke** und **Darya Schwarz-Fradkova** dem Thema nachgegangen „Wo sind die Frauen im Projektmanagement?“ Es lohnt sich reinzuhören. <https://projektmanagementpodcast.com/wo-sind-die-projektmanagerinnen/>



 Es fällt auf, dass sich Frauen Maßnahmen wünschen, die auf eine Veränderung des Umfelds abzielen (im Unterschied zum eigenen Kompetenzaufbau).

*Nur 14 % der Teilnehmerinnen hatten eine Co-Projektleitung im Sinne eines Leadership-Sharings. Teilzeit wurde weiterhin als häufigstes Hemmnis für die Ablehnung einer Führungsposition genannt.

Abbildung 2: Handlungsempfehlungen zur Steigerung des Frauenanteils im Projektmanagement

EXPERT - TALK

INTERVIEW MIT DARYA SCHWARZ-FRADKOVA

Wo sind die Projektmanagerinnen? (150)



WWW.PROJEKTMANAGEMENTPODCAST.COM



Autorin:
Darya Schwarz-Fradkova
Betreiberin der Website
„Frauen im Projektmanagement“

<https://www.die-projektmanagerin.de/>

Zukunft im Blick – PMI kürt 200 Projekte, die die Welt verändern

Ein paar Nerds mit einer Idee, die in einer Garage den Grundstein für ein Milliarden-Unternehmen legen? Was für Bill Gates und Paul Allen oder Steve Jobs funktioniert hat, avancierte zur mythischen Keimzelle, in der Erfolge geboren werden. Dabei spielen Orte – mit oder ohne Kultcharakter – eigentlich nur eine Nebenrolle, wenn es um Innovation, Transformation und die Bewältigung globaler Herausforderungen geht. Entscheidend für den Durchbruch ist hervorragendes Projektmanagement – wie die über 200 sorgfältig ausgewählten Highlights auf der Liste der [Most Influential Projects \(MIP\)](#) des Project Management Institute (PMI) zeigen.



Quelle: Pixabay

Kreativität trifft auf Impact

Ausgezeichnet werden seit 2019 jährlich Projekte, die Meilensteine setzen und damit die Zukunft ihrer Branche, ihrer Organisation sowie ihrer Gemeinschaft nachhaltig prägen. Von Bildung über Architektur bis hin zu Technologie und Gesundheit: PMI wirft so ein Schlaglicht auf Menschen und ihre Ideen. Egal ob Gucci Town, einer Retail-Community im

Metaverse, ABBA Voyage, einem Konzerterlebnis der anderen Art, Walmarts Sustainability Hub Project Gigaton, dem Squid Game Set Design, das die Welt des Netflix-Erfolgs erlebbar macht oder NASAs James Webb Space Telescope: Allen Preisträgern geht es darum, aktiv zu werden, neue Perspektiven einzunehmen, um kreativ Probleme zu lösen, Transformationsprozesse anzustoßen und in funktionsübergreifenden Teams zusammenzuarbeiten. Umdenken, anpacken und mit kühnen Ideen andere inspirieren, könnte das gemeinsame Motto der diesjährigen Gewinner sein.

Wiederbelebung eines Wahrzeichens

Neben großen Namen finden sich auf der Liste auch starke Persönlichkeiten und Teams, die zwar weniger bekannte, aber nicht minder wirkungsvolle Projekte realisiert haben – allen voran in der Städteplanung. So setzt in Sachen urbane Entwicklung etwa die Wiederbelebung der Battersea Power Station am Ufer der Themse neue Akzente. Auf dem 42 Hektar großen Areal des ehemaligen Kohlekraftwerks hält seit Oktober 2022 nach fast 40 Jahren Stilllegung Leben Einzug: Menschen tummeln sich in Geschäften, Restaurants und Freizeiteinrichtungen, wohnen in 254 Apartments und arbeiten in neuen Büros. Dabei konnte das Projektteam von WilkinsonEyre nicht nur seine Fähigkeiten im Bereich Innovation und Technologie unter Beweis stellen, sondern auch bei der Bewahrung von Kulturerbe punkten und das Londoner Wahrzeichen zum ersten Mal in seiner fast hundertjährigen Geschichte der Öffentlichkeit zugänglich machen.

Mit Carbon-Capture zum 1,5-Grad-Ziel

Ein weiteres grenzübergreifendes Projekt, das die Jury durch seine erhebliche Skalierbarkeit im Bereich Klimaschutz begeisterte, ist Orca des Züricher Start-ups Climeworks. Angesiedelt den Toren der isländischen Hauptstadt Reykjavik, wird diese welt-

weit erste, kommerziell betriebene Anlage zur direkten Abscheidung und Speicherung von Kohlendioxid aus der Luft als Meilenstein im Kampf gegen den Klimawandel gefeiert. Das Grundprinzip hinter dem zweistufigen Prozess ist ebenso faszinierend wie einfach: CO₂-Moleküle bleiben infolge einer Säure-Basen-Reaktion an einem Sand-ähnlichen Feststoff kleben. Um das Kohlenstoffdioxid abzusaugen zu können, wird dieser dann erhitzt und entweder in die Erde abgepumpt oder weiterverarbeitet. Auf diese Weise holt das Werk etwa 4.000 Tonnen CO₂ pro Jahr aus der Atmosphäre. Und das Beste daran? Die Anlage selbst wird ausschließlich mit erneuerbarer Energie betrieben.

Einhörner setzen auf vertikale Farmen

Auch aus dem Bereich urbane Landwirtschaft finden sich internationale Agri- und Foodtech-Projekte auf der Liste der diesjährigen Gewinner. So unter anderem das Berliner Start-up Infarm. Obwohl das Unternehmen zuletzt eher mit herausfordernden Marktbedingungen und Stellenabbau Schlagzeilen machte, bleiben laut Analysten die Bedingungen für die Vertical Farmer aus Kreuzberg mit ihren Kräutern und Salaten insgesamt positiv. Kein Wunder: Schließlich haben die zukunftsorientierten Lebensmittelproduzenten mit ihren digital überwachten Anbauzentren Ende 2021 in einer neuen Finanzierungsrunde bereits einmal Milliarden-Marke geknackt und damit Einhorn-Status erreicht. Explodierende Energiepreise sowie Produktions- und Materialkosten, hohe Inflation und Unterbrechungen in der Lieferkette sorgen künftig allerdings zunächst auf eine Konzentration auf die Kernmärkte Deutschland, Dänemark und Kanada.

Und das Rad lässt sich doch neu erfinden!

Mit Blick auf eine zunehmend vernetzte Welt, verwundert es wenig, dass PMI dieses Jahr auch das Start-up Revolve Air zu einem der Most Influential

Projects in Europa auserwählt hat. Nach acht Jahren, mehr als 100 3D-Modellen und zehn Prototypen, wurde der faltbare Rollstuhl, der sich auf die Größe eines Gepäckstückes reduzieren lässt, im Juni 2022 auf dem Toyota Demo Day vorgestellt und versprach nichts weniger als eine Revolution in Sachen Mobilität. Für Gründer Andrea Mocellin steht dabei fest, seine Innovation wird Menschen, die auf Rollstühle angewiesen sind, mehr Freiheit und Selbstbestimmtheit geben – egal ob in der Stadt, in öffentlichen Verkehrsmitteln oder auf Reisen. Der in München ansässige Tüftler verfolgt dabei zunächst das Ziel, die Zusammenarbeit mit Verbänden und anderen Partnern auf die Beine zu stellen, um auf nationalen und internationalen Flughäfen ein Vermietungssystem zu etablieren.

Autor:

PMI Deutschland

Der Artikel ist als Gastbeitrag erschienen in Netzpalaver [PMI kürt 200 Projekte, die die Welt verändern \(netzpalaver.de\)](#)

Multiportfoliomanagement kombiniert die unterschiedlichen Reifegrade innerhalb einer Organisation und Projektmanagementanforderungen

Immer mehr Organisationen entscheiden sich dafür, das Projektportfoliomanagement unter Berücksichtigung der Bedürfnisse verschiedener Geschäftsbereiche und des Reifegrades der Arbeitsweisen zu organisieren.

Multi-Portfolio Management ist ein Phänomen, das an Stärke gewinnt. Immer mehr Unternehmen und Organisationen der öffentlichen Verwaltung wollen Projektportfoliomanagement in der Entscheidungsfindung mittels Multiportfoliomanagement einsetzen. So können branchenspezifische Informationsmodelle, Priorisierungen, Projektmodelle, Risikomanagement und Budgetierung branchen- bzw. geschäftsbereichsunterstützend genutzt werden.

Mit der Erfahrung aus über 350 Portfolio-Implementierungen sieht Thinking Portfolio den Trend des Multi-portfolio-managements vor allem aus den konkreten Bedürfnissen der Kunden. Wenn die gesamte Organisation ihre Fähigkeiten im Projektportfoliomanagement auf das Niveau heben muss, das sie in einem bestimmten Geschäft oder Geschäftsbereich am meisten benötigt, steht eine Überentwicklung bevor. Das Betriebsmodell wird dann nicht den richtigen Wert für diejenigen schaffen, für die ein leichteres Betriebsmodell für eine gute Entscheidungsfindung und Anleitung ausreichen würde. In diesem Fall können das Informationsmodell und die Funktionalitäten des Projektportfolios so aufgebaut werden, dass sie innerhalb desselben gemeinsamen Projektportfolios flexibel sind. Eine weitere beliebte Option ist die Erstellung von zwei oder mehr Portfolios je nach Reifegrad, Bedarf und Anforderungen.

Ein wesentliches Merkmal eines guten Projektportfolios ist die Unterstützung des Multiportfolio-managements, so dass die parallele Nutzung mehrerer Portfolios einfach ist. Besondere Inhalte sind z.B.



Portfolios verbindende zentralisierte Ressourcenplanung, Stundenaufzeichnungen, Benutzerverwaltung, Abhängigkeiten, Risikomanagement, Finanzberichterstattung und eine klare, alle Portfolios einfach verbindende Momentaufnahme.

Auf diese Weise kann jedes branchen- oder geschäftsbereichsspezifische Portfolio Arbeitsanweisungen, Entwicklungspfade und Portfoliobesitzer haben, die unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigen. Das Multiportfoliomanagement bringt Flexibilität und erleichtert die Entwicklung und Implementierung des Portfoliomanagements. Multiportfoliomanagement umfasst neben Projektportfolios auch z.B. Anwendungs-, Service-, Risiko-, Gebäude-, M&A-, Strategie- und Metrik-Portfolios sowie Nachhaltigkeits- und verschiedene Compliance-portfolios.

Gutes Portfoliomanagement besteht zu 80 % aus der Vorausschau und Prognose und zu 20 % aus der Überwachung dessen, was passiert ist.

Das Betriebsumfeld ist ein wichtiger verbindender Faktor für Portfolios. Veränderungen im Betriebsumfeld und Risiken wie Rohstoffe, Energie, Zinssätze, Pandemien, Gesetzgebung, Nachfrage, Wettbewerb, Geopolitik und Krieg sind gemeinsame Herausforderungen für alle Portfolios. Auf diese Weise können Risikomanagement und -überwachung, die Portfolios verbinden, in einer Multiportfoliomanagementumgebung zentralisiert werden, um die Prognose, Priorisierung und das Risikomanagement der gesamten Organisation zu unterstützen.

Lesen Sie mehr und downloaden Sie unser

Project Portfolio Whitepaper

<https://thinkingportfolio.com/en/products/thinking-portfolio-project-portfolio/>

Multi-Portfolio Platform Whitepaper

<https://thinkingportfolio.com/en/thinking-portfolio-multi-portfolio-platform-eng/>

Schauen Sie sich unsere Projekt Portfolio bezogenen Videos an

Project Portfolio Key Features

<https://thinkingportfolio.com/en/thinking-portfolio-project-portfolio-resource-management-practical-hands-on-online-12-1-2023-at-100-130-pm-cet-at-200-pm-eet/>

Project & Portfolio Resource Management Practical Hands-On

<https://thinkingportfolio.com/en/webinar-thinking-portfolio-project-portfolio-resource-management-practical-hands-on-online-12-1-2023-at-100-130-pm-cet-at-200-pm-eet/>

Willkommen zu unserem Webinar 21.03.2023, 01:00 CET

People-Centric Productivity & Task Management Hands-On

<https://thinkingportfolio.com/en/webinar-thinking-portfolio-people-centric-productivity-task-management-hands-on-online-21-3-2023-at-1-00-cet-at-2-00-pm-eet/>



Free and open for everyone. The presentation will be held in English. Participate in our webinar and experience how more than 400.000+ users in over 50 countries improve their business with Thinking Portfolio® SaaS Service every day.

Autor:

Ruth Zerbe, International Business Manager
+358-40-5789000

ruth.zerbe@thinkingportfolio.com

<https://thinkingportfolio.com/>

<https://eacademy.thinkingportfolio.com>

Bestellen Sie unseren Newsletter:

<https://thinkingportfolio.com/de/ueber-uns/>

Multi-portfolio management combines the different internal maturity levels of an organization and project management needs

More and more organizations decide to organize project portfolio management considering the needs of different business areas and the maturity of the operating methods.

Multi-portfolio management is a phenomenon that is gaining strength. More and more companies and public organizations want to use project portfolio management in decision-making by means of multi-portfolio management. In this way, business sector-specific information models, prioritization, project models, risk management and budgeting can be used in a way that supports the industry or business area.

With the experience of more than 350 portfolio implementations, Thinking Portfolio sees the trend of multi-portfolio management arising above all from the concrete needs of customers. If the entire organization must raise its capabilities in project portfolio management to the level it needs most in a certain business or business area, over-development is ahead. The operating model will then not produce value in the right way for those for whom a lighter operating model would be sufficient for good decision-making and guidance. In this case, the information model and functionalities of the project portfolio can be built so that they are flexible within the same common project portfolio. Another popular option is to create two or more portfolios according to maturity level, needs and requirements.

A key feature of a good project portfolio is to support multi-portfolio management so that the parallel use of several portfolios is easy. Special things are e.g. centralized resource planning that connects portfolios, hourly records, user management, dependencies, risk management, financial reporting and a clear snapshot that easily connects all portfolios.



In this way, each business sector or business area-specific portfolio can have operating instructions, a development path and a portfolio owner that take into account different needs. Multi-portfolio management brings flexibility and facilitates the development and implementation of portfolio management. In addition to project portfolios, multi-portfolio management also includes e.g. application, service, risk, premises, M&A, strategy and metric portfolios as well as sustainability and various compliance portfolios.

Good portfolio management is 80% looking ahead and forecasting and 20% monitoring what has happened

The operating environment is an important unifying factor for portfolios. Changes in the operating environment and risks such as raw materials, energy, interest rates, pandemics, legislation, demand, competition, geopolitics and war are common challenges for all portfolios. In this way, risk mana-

gement and monitoring that connects portfolios can be centralized in a multi-portfolio environment to support forecasting, prioritization and risk management of the entire organization.

Read more and download our

Project Portfolio Whitepaper
<https://thinkingportfolio.com/en/products/thinking-portfolio-project-portfolio/>

Multi-Portfolio Platform Whitepaper
<https://thinkingportfolio.com/en/thinking-portfolio-multi-portfolio-plattform-eng/>

Watch our Project Portfolio related videos

Project Portfolio Key Features
<https://thinkingportfolio.com/en/thinking-portfolio-demo-thursday-27-10-2022-0100-0130-pm-cet/>

Project & Portfolio Resource Management Practical Hands-On
<https://thinkingportfolio.com/en/webinar-thinking-portfolio-project-portfolio-resource-management-practical-hands-on-online-12-1-2023-at-100-130-pm-cet-at-200-pm-eet/>

Welcome to our Webinar 21.03.2023, 01:00 CET
 People-Centric Productivity & Task Management Hands-On

<https://thinkingportfolio.com/en/webinar-thinking-portfolio-people-centric-productivity-task-management-hands-on-online-21-32023-at-1-00-cet-at-2-00-pm-eet/>



Free and open for everyone. The presentation will be held in English. Participate in our webinar and experience how more than 400.000+ users in over 50 countries improve their business with Thinking Portfolio® SaaS Service every day.

Author:

Ruth Zerbe, International Business Manager
 +358-40-5789000
ruth.zerbe@thinkingportfolio.com
<https://thinkingportfolio.com/>
<https://eacademy.thinkingportfolio.com>

Bestellen Sie unseren Newsletter:
<https://thinkingportfolio.com/de/ueber-uns/>

Es kommt doch sowieso anders als man denkt!

Patricks Projekt-Panne 14: Wer braucht schon Risk Management?



Quelle: Pixabay

Das höre ich in unseren krisenhaften, bewegten Zeiten relativ oft. Also wozu Risikomanagement? Das ist die banale Begründung für: „Risk Management? Brauchen wir nicht!“

Die nicht-banale Begründung

Viele machen auch deshalb kein Risk Management, weil sie das Gefühl haben: Wir kennen die Risiken – aber wir können nichts dagegen tun! Zum Beispiel: Personalmangel. Man kann heutzutage nun mal nicht auf die Schnelle gute neue Leute reinholen. Die wachsen nicht auf dem Baum. Also macht man was?

Man handelt nach dem Prinzip Hoffnung, Wishful Thinking. Man ignoriert, verdrängt das Risiko: Es wird schon irgendwie gehen! Ist es bislang doch auch immer! Oder Zwangsoptimismus: Das muss ganz einfach! Wir brauchen das Projekt! Wovon sollen wir sonst die Gehälter bezahlen? Oder Binäres Denken: Was sollen wir denn machen? Das Projekt ablehnen? Man tut so, als ob es nur das eine oder das andere gäbe: Projekt ohne Risikoeinschätzung annehmen oder Projekt ablehnen, weil man die Risiken analysiert hat. Als ob der Risiko-

Blindflug alternativlos und Risikomanagement binär wäre. Doch es ist weder das eine noch das andere.

Sondern: Es ist ein Kontinuum

Ein Spektrum: Es gibt gravierende bis triviale Risiken, wahrscheinliche bis unwahrscheinliche, Show Stopper bis milde Ärgernisse. Für sie alle sowie für gestandene Risikomanager wie für zögerliche Risk Management-Skeptiker gilt eines mit absoluter Sicherheit: Vom Ignorieren werden Risiken nicht besser! Selbst wenn man gegen „große“

Risiken wie Personalmangel auf die Schnelle nichts tun kann: Fünf kleine Risiken zu ignorieren, zu übersehen oder falsch einzuschätzen ist ebenso schlimm wie ein großes. Wer wegen ein, zwei unbeherrschbarer großer Risiken überhaupt keine Risiken mehr analysiert, schüttet das Kind mit dem Bade aus. Überhaupt: Was heißt schon „unbeherrschbar“?

Es gibt keine unbeherrschbaren Risiken!

Selbst beim Personalmangel, der übrigens und streng genommen kein Risiko, sondern ein Fakt ist, lautet die Frage nicht: Trifft uns das Risiko? (Die Antwort ist Ja). Sondern: Wie gehen wir damit um? Dann stellt sich schnell heraus: Auch und gerade dieses „Risiko“ lässt sich, wie alle anderen, zwar nicht restlos, aber doch tadellos managen. Das wird auch täglich tausendfach gemacht! Man verteilt zum Beispiel Kapazitäten um, priorisiert vorhandene Projekte neu, zieht bei alten Projekten Leute ab, verschiebt andere neue Projekte im Kalender nach hinten, lehnt vielleicht sogar weniger wichtige Projekte a priori ab, um mehr Personal für das wichtigere Projekt freizusetzen, passt alte Projekte im Umfang an, speckt sie ab ... Es gibt so

viele sinnvolle und Risikoreduzierende Optionen, die man sich alle vergibt, wenn man denkt: Wird schon gutgehen! Wird schon nicht so schlimm kommen! Wer so denkt, managt nicht. So denken Macher nicht. So denken Opfer. Selbst wenn du einmal im Voraus absolut nichts gegen ein Risiko machen kannst – was die krasse Ausnahme sein dürfte: Eines kannst du immer tun, nämlich die Frage stellen:

Wenn sich das Risiko schon nicht vermeiden lässt – wie kann man im Fall der Fälle den Schaden möglichst gering halten?

Das nennt man Damage Control, Schadensbegrenzung. Das geht tadellos über Vereinbarungen, Verträge, Versicherungen jeder Art und Eventualpläne in der Schublade, weshalb es auch täglich gemacht wird – von Managerinnen und Managern mit reifem Verständnis für Risikomanagement. Manche lehnen Risk Management auch ab, weil sie fürchten, dass man dafür ein Zusatzstudium braucht. Das ist Unfug. Natürlich gibt es Risk Manager mit abgeschlossenem Studium von was auch immer.

Doch man kann auch zwei Nummern kleiner starten und vor jedem Projektstart schlicht und praktikabel zum Beispiel mit dem ganzen Projektteam ein formloses Brainstorming abhalten mit der Frage in die Runde: Was könnte alles passieren? Dann dokumentiert man die Meldungen aus der Runde, nummeriert die Nennungen durch, priorisiert sie womöglich nach Wahrscheinlichkeit und potenzieller Schadensgröße – und hinterlegt alle Risiken mit geeigneten und verhältnismäßigen Maßnahmen. Maßnahmen zur Vermeidung und Verhinderung des Risikos und/oder zur Verringerung der drohenden Schadenshöhe. Das alles ist hundertfach besser, als Risiken lediglich in Kauf zu nehmen. Manche wenden darauf ein:

Aber wenn es nicht so kommt, wie vorhergesehen?

Dann kommt der Kaffee nicht plötzlich blau aus dem Automaten. Will heißen: Wenn nicht exakt eines der antizipierten Risiken eintritt, dann tritt meist kein radikal anderes ein, sondern ein ähnliches, vergleichbares. Dann hat man die jeweils hinterlegte Maßnahme nicht umsonst entwickelt, sondern zumindest etwas Vergleichbares vorbereitet, das man nun schnell anpassen kann. Sehr viel schneller jedenfalls, als wenn man bei Eintritt des Risikos eine entsprechende Maßnahme von Null auf hochstricken muss, weil man zu Beginn des Projekts seine Risikomanagement-Hausaufgaben nicht gemacht hat. Doch genau darauf lassen es einige ankommen:

„Wir brauchen kein Risikomanagement!“

Denn wir haben ein gutes Krisenmanagement!“ Haben wir das nicht alle in diesen krisenhaften Zeiten? Doch das ist nur auf den ersten Blick ein Argument gegen Risikomanagement. Auf den zweiten Blick widerlegt das Argument sich selbst. Denn wenn du ein gutes Krisenmanagement und ein gutes Risikomanagement hast, bist du klar und weit jenen gegenüber im Vorteil, die nur Krisenmanagement können und die daher jede bittere Suppe krisengeschüttelt auslöffeln müssen, die sie sich wegen dieses Versäumnisses selbst eingebrockt haben. Das ist wie mit den Schuhen: Die Frage ist nicht, ob du dir den rechten oder den linken anziehst. Nur beide zusammen geben ein Paar. Und trotzdem höre ich oft:

„Kein Mensch kann sämtliche Risiken vorhersehen!“

Stimmt: kein Mensch – aber jede gute Risikomanagerin und jeder risikokompetente Projektleiter. Denn „Plötzlich könnte mitten in Duisburg die Gravitation aussetzen und die gesamte Laborausstattung an die Decke knallen!“ – das ist kein Projektrisiko. Derart ausgefallene Risiken gibt es in der realen Projektwelt nicht (wer hier widersprechen möchte, darf und soll das gerne tun: Ich bin

Es kommt doch sowieso anders als man denkt! (Forts.)

Patricks Projekt-Panne 14: Wer braucht schon Risk Management?

gespannt auf eure Storys!) Vielleicht findest du nicht 102 Prozent aller Risiken für dein Projekt. Aber unter Garantie die gravierendsten. Das kann ich dir versprechen.

Vor allem, wenn du schon mehr als ein Projekt auf dem Buckel hast. Dann weißt du, wie der Risiko-Hase läuft. Dich kann nichts wirklich mehr überraschen, weil du genügend Erfahrung hast, um zu wissen, wie und wo das in einem Projekt (schief) läuft. Es gibt im Projekt nicht wirklich echte Überraschungen. Vor allem nicht für dich, der du dich mit Murphys Gesetz auskennst: Alles, was schiefgehen kann, geht auch schief – irgendwann. Wer zumindest damit rechnet, ist tatsächlich auf der im Sinne des Wortes sicheren Seite. Jedenfalls sicherer als Verdrängen, Verleugnen und Verniedlichen von realen Risiken. Das sage ich nicht bloß so. Das erfahre ich Woche für Woche, nämlich:

In Workshops oder in Projekt-Retrospektiven

Oder in unserem Seminar „Projektmanagement Grundlagen“. Dort berichten viele Projektleiterinnen und -manager auch von Projekten, die leider voll in die Grütze gingen; Marke „Griff ins Klo“. Und über wirklich jede dieser kleinen und großen Katastrophen sagen die Teilnehmenden was? Du kommst sicher drauf, weil du das selbst leider oft genug schon gedacht oder gesagt hast. Und so sagen auch die Teilnehmenden im Seminar: „Das, was am Ende das Projekt scheitern oder weit über Budget oder hinter Terminplan ankommen ließ, war uns im Grunde schon von Anfang an klar.“ Von diesem Show Stopper-Risiko hat jeder beim Projektstart geahnt oder sogar gewusst, dass das durchaus eintreten kann.



Quelle: Pixabay

Aber keiner hat etwas gesagt oder es mit dem nötigen Nachdruck und der vorher mobilisierten Fraktion im Rücken gesagt. Es liegt also nicht am Risikomanagement. Es liegt daran, dass wir oft die eigenen Ahnungen und Erfahrungen nicht ernst genug nehmen. Weil wir „keine Unruhe ins Team“ bringen wollen. Das ist eine blöde Ausrede. Denn wenn später das verdrängte Risiko dann virulent oder gar letal wird, ist die Unruhe im Team aber garantiert zigfach heftiger! Wer dagegen seine eigene Erfahrung mit Risiken ernst nimmt, macht schon ein relativ gutes Risikomanagement. So einfach kann es sein, Risiken die Luft rauszulassen. Also machen wir das doch! In diesem Sinne:

Viel Erfolg in deinem Projekt!

Autor:



Patrick Schmid,
Dipl.-Ing., PMP,
ist Gesellschafter und
Geschäftsführer von PS
Consulting

Seit über 25 Jahren berät und schult er Unternehmen und Projektleiter aus den unterschiedlichsten Branchen im erfolgreichen Projektmanagement. Er hält weltweit Seminare und Vorträge und ist Autor verschiedener Bücher, wie z.B. „Erfolgreiches Projektmanagement: einfach - praktisch - agil“.

PS Consulting International ist als Beratungs- und Schulungsunternehmen auf das Thema Projektmanagement spezialisiert und weltweit tätig. Der Unternehmenssitz ist in Haiterbach bei Stuttgart. Die Kunden von PS Consulting kommen aus den unterschiedlichsten Branchen und sind meist mittlere und große Unternehmen. PS Consulting unterstützt seit 2004 als Sponsor die PMI Chapter in Deutschland.

<http://www.psconsult.de>

Seminartipps:

Risiken Risiken minimieren – Chancen steigern

In diesem Seminar entwickeln Sie ein Frühwarnsystem für Ihre Projektrisiken. Sie lernen Risiken zu erkennen, diese zu bewerten und mit den passenden Maßnahmen zu bewältigen oder zu verhindern.

Nächstes Seminar: 13.-14. Juni 2023 (16 PDUs)

Führen als Projektleiter

Lernen Sie, auch ohne Vorgesetzten-Funktion Aufgaben erfolgreich delegieren und Anerkennung als Führungskraft erhalten.

Nächstes Seminar: 15.-16. Juni 2023 (16 PDUs)

Das nächste Chapter Magazin erscheint im Mai 2023

An dieser Stelle erscheint jeweils der Aufruf, einen Artikel für die nächste Ausgabe des Chapter Magazins zu schreiben.

Wie im letzten Chapter Magazin angekündigt haben wir uns Themen gesetzt, die wir laufend bearbeiten möchten. Das sind **New Work, Nachhaltigkeit** und **Diversity**.

Auf vielfachen Wunsch haben wir noch das Thema **Transition & Change** hinzugenommen. Die einzige Konstante im Universum ist die Veränderung schrieb schon Heraklit. In der Welt des schnellen Handelns und der Krisen entstehen immer wieder neue Projekte. Diese sind verbunden mit Veränderungen und dem zum Teil beschwerlichen Weg diese umzusetzen. Als Begrifflichkeit für die Durchführung von Veränderungen werden Change-Management und Transition-Management häufig nicht klar voneinander getrennt bzw. auch synonym benutzt. Im Kontext von Projekten ist die Thematik auf jeden Fall enorm wichtig, weshalb wir in diesem Jahr auch unseren **PM-Summit unter das Motto Change** gestellt haben. Hier im Chapter Magazin wollen wir den Themenkomplex von möglichst vielen Seiten beleuchten.

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

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

Wir freuen uns!

PMI Germany Chapter Magazine Redaktionsteam

The next Chapter Magazine will be published in May 2023

At this point the call for articles for the next issue of the Chapter Magazine appears.

As announced in the last Chapter Magazine, we have set topics that we would like to work on an ongoing basis. These are **New Work, Sustainability** and **Diversity**.

By popular demand, we have added the topic of **Transition & Change**. The only constant in the universe is change, as Heraclitus wrote. In the world

of fast action and crises, new projects are always emerging. These are connected with changes and the sometimes arduous way to implement them. As terminology for the implementation of changes, change management and transition management are often not clearly separated from each other or are used synonymously. In the context of projects, the topic is in any case enormously important, which is why we have also placed our **PM Summit under the motto of Change** this year. Here in Chapter Magazine, we want to illuminate the complex of topics from as many sides as possible.

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 on **May 15, 2023**. **The editorial deadline is May 05, 2023**.

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

We look forward to it.

PMI Germany Chapter Magazine Editorial Team



Quelle/Source: Pixabay



plusDV

Unternehmensberatung GmbH

PMI geht agil – gehen Sie mit...

Agile Certified Practitioner®

Vorbereitungs-Seminar zum PMI-ACP®

München 17.04. - 19.04.

Regensburg 05.06. - 07.06.

Zertifizierte PMP®s und PMI-ACP®s erhalten 24 PDU's

Scrum Master & Product Owner®

Zertifizierungen Scrum Master & Product Owner

Webinar 09.03. - 10.03.

Webinar 15.05. - 16.05.

Zertifizierte PMP®s und PMI-ACP®s erhalten 16 PDU's

www.plusdv.de
02171 - 28787



plusDV

Unternehmensberatung GmbH

NEU: Event-Seminare mit Abend-Programm
z.B. Dinkelsbühl, Regensburg, Fuerteventura

Seit 20 Jahren Spezialist für Projektmanagement nach PMI!

Seminare | Webinare | Consulting | Zertifizierung

PMP® Seminare und Webinare

ALL-IN Leistungen:

- offizielles PMI-Lehrbuch + digitale Lernplattform
- zusätzliches externes Prüfungsfragen-Tool
- Top Trainer – von PMI geprüft und autorisiert
- PMI-Mitgliedschaft für ein Jahr
- Rabatt auf die Prüfung 150 \$
- Erfolgs-Garantie (wir zahlen die 2. Prüfung)

ALL-IN Preis: ab 1.790 Euro

www.plusdv.de

Premier Sponsoren



Sponsoren



Ihr
Firmenlogo fehlt?