

# Region Dortmund / Ruhrgebiet

Heute im Hause „Die Netzwerkpartner“



# Ihre Ansprechpartner in der Region Dortmund / Ruhrgebiet



Jörg Sügge



Markus Bauer



Sie erreichen uns unter [dortmund@gpm-ipma.de](mailto:dortmund@gpm-ipma.de)



## Ca. 40 anwesende Gäste und ...

Leitung:

- **Thomas Bärmann**

Unterstützt durch

- **Wolfgang Lambert-Langensiepe**  
Die Netzwerkpartner
- **Oliver Anderson**  
migosens GmbH



## Ca. 40 anwesende Gäste und ...

Im Forum:

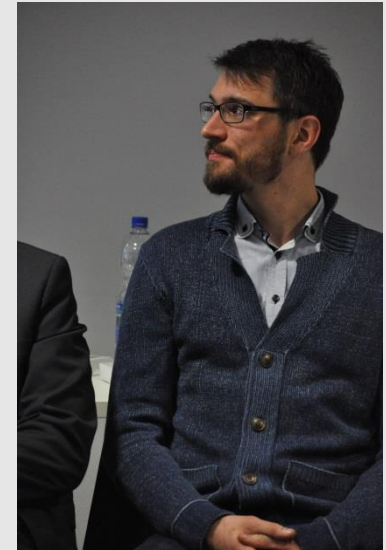
- **Dr. Alfred Oswald**  
IFST - Institute for Social Technologies GmbH
- **Andrea Dreyer-Pawlak**  
RWE AG
- **Dr. Gregor Eckerth**  
agiplan GmbH



## Ca. 40 anwesende Gäste und ...

Im Forum:

- **Markus Bauer**  
GPM Regionalgruppe
- **Sören Frenzel**  
Chairman of the Board - GPM Young Crew
- **Jürgen Engelhardt**  
Geschäftsführer GPM e.V.



1. Vom Knirschen der Strukturen  
Linien und Projektstrukturen
2. Kampf um die Mehrheit:
  - (a) Sie hüllen ihren Arbeitsbereich in Nebel
  - (b) Sie betrachten Projekt als Sonderfälle
3. Überfordert durch Flexibilität
4. Ziele bleiben unklar:
  - (a) Es gibt gar keine klaren Ziele
  - (b) Das Ziel verliert seine Relevanz
5. Time files
6. Unzureichende Ressourcen
7. Methodenfetischismus gegen Unsicherheit
8. Führung nach alter Schule
9. Kommunikation? Keine Zeit
10. Kunde funkt dazwischen



# „Klassifizierung“ in Anlehnung z.B. an DGFP



Generation	geboren
Veteranen	Nach 1922 – 1943
Baby Boomers	Nach 1943 – 1960
X	1960 – 1970 <small>(1980)</small>
Golf	1965 - 1975
Y	Nach 1980 – <small>(2000)</small>
Z	Nach 1990
Hack	Nicht klassifizierbar

- Selbstbewusstsein
  - Orientierungslosigkeit und Sprunghaftigkeit
  - Sicherheit und Stabilität
  - Leistung, Sinn und Spaß im Arbeitsleben
  - Wunsch nach Flexibilität in Raum und Zeit
  - Fordert Entwicklung und Kommunikation
  - Geübt im Umgang mit Technologie und Netzwerken
- ... oder anders:
- Geprägt durch Digitalisierung und Medienkultur
  - Haltung: „Sharing is caring“
  - Treiber: Vernetzung
  - Werte: Access
  - Arbeitsverhalten: „Das wird sich zeigen“
  - Wünsche: „Das wird sich zeigen“





- Technik: Von der Hauspost zum Microblog
- Schöne, schnelle Welt?
- Vom Zeitmanagement zum Timing
- Auf der Suche nach neuen Methoden
- Was heißt das nun für das Projektmanagement?
  - **Konzentration auf Energie**
  - **Kreativität**
  - **Kurzfristigkeit**
  - **Ortslosigkeit und Gleichzeitigkeit**



- Architektur: Vom Kontor zum Spielplatz
- Implosion der Orte
- Vom festen Arbeitsplatz zum freien Spiel im Open Space
- Wanted: Neue Raumkonzepte
- Open Space ist keine Universallösung
- Grenzen der Ortlosigkeit
- Was heißt das nun für das Projektmanagement? .. durch Virtualisierung und Multiplizierung
- **Höheres Tempo**
- **Mehr Inspiration**
- **Arbeiten an wechselnden Orten**
- **Arbeiten in parallelen Welten**
- **Life-Generation**



- Die Rolle des Projektmanagers ändert sich radikal
- Er muss sich vom technokratischen Ortsverwalter in einen virtuosen Dramaturgen verwandeln,
  - der Orte und Zeiten aufeinander abzustimmen in der Lage ist,
  - um so das Beste für sein Team herauszuholen



- Mitspieler: Vom Kollegenkreis zum „tribe“
- Unter Freunden
- Von der Arbeitsgruppe zum agilen Hochleistungsteam
- Neue Teamformen in den Unternehmen der Zukunft
- Was heißt das nun für das Projektmanagement?
  - Emotionalisierung
  - Freundschaft
  - Offenheit
  - Konflikte
  - Flexibilisierung
  - Auflösung



- Was die Strukturen der Unternehmen angeht, so werden wir in Zukunft möglicherweise eine Entwicklung in zwei extreme Richtungen erleben.
- Auf der einen Seite werden die Sharing Companies versuchen, einen Projektmitarbeiter möglichst eng an sich zu binden.
- Auf der anderen Seite stehen Cloud Companies, die sich ausschließlich aus flexiblen Mitarbeitern (Cloudworkern) zusammensetzen.
- Dazwischen wird es zahlreiche Mischformen geben.
- Interessant für die Zukunft des Projektmanagements ist vor allem, wie sich Mitarbeiter in derartig fluiden Strukturen überhaupt noch führen lassen.



- Führung: Von Unterwerfung zur Kollaboration
- Leiten von der Seite
- Projektführung als Chaosmanagement
- Führung in digitalen Zeitalter – eine Spurensuche
- Zweite Spurensuche: Ansätze der älteren Generationen
- Grenzen der agilen Projektführung
- Was heißt das nun für das Projektmanagement der Zukunft?
  - **Charisma und Kompetenz**
  - **Dialog und Reflexion**
  - **Ziele**
  - **Selbstführung**



- Im Projektmanagement sehen wir also eine doppelte Tendenz:
- Auf der einen Seite erfolgt eine Demokratisierung der Führung, die sich zeigt durch Ersetzung unterwerfender Führungsansätze durch eine eher dialogische Führung.
- Auf der anderen Seite sehen wir die Tendenz zur Disziplinierung – also der Führung durch Selbstführung und die Idee der Führung durch gemeinsame Konzentration auf Ziele.



- Zeit: Momentum und Beschleunigung
- Ort: Multiplizierung und Virtualisierung
- Team: Emotionalisierung und Flexibilisierung
- Führung: Demokratisierung und Selbstdisziplinierung





## Zitat IV: Alles ist in Bewegung geraten ...

- Die Rahmenbedingungen haben sich so verändert, dass wir am Ende eines Projektmanagement angekommen sind, das Kosten, Qualitäten, Zeit, Orte, Kunden- und Teamstrukturen für Konstanten gehalten hat.
- Alles ist in Bewegung geraten: Die Märkte, die Anforderungen ... und damit die Ziele der Projekte, wiederum damit die Kosten, Qualitäten, Termine, der Umgang mit Zeiten und Orten.
- Teams ändern sich schneller und organisieren sich selbst.
- Das Projektmanagement muss sich darauf einstellen.
- Wir müssen Projektmanagement komplett neu denken und Leben.





Erfahrung ist keine Garantie  
für Effektivität

Jugend ist keine Garantie für  
Innovation

(aus James Bond Skyfall)

**ronaldhanisch**  
Speaker & Management Experte





## Vor-Projekt-Phase

Wann ist das Projekt „erfolgreich“?

$$E = Q \times A$$

ronaldhanisch  
Speaker & Management Experte