

"Veränderung des PMs durch Covid-19"

Wird die Arbeits- und PM-Welt nach Corona anders sein als vor Corona? Um diese Frage drehte es sich bei einer hybriden Veranstaltung der GPM Fachgruppe TurnAround PM und der Regionalgruppe Dortmund/Ruhrgebiet Anfang Oktober.

Zu Beginn begrüßte Jörg Süggel aus den Leitungsteams der GPM Fachgruppe TurnAround PM sowie der Regionalgruppe Dortmund/Ruhrgebiet alle Teilnehmer recht herzlich. Torsten Koerting, auch Leitungsmitglied der Fachgruppe, übernahm anschließend die Moderation. Nach einer kurzen Einführung stellte er Birgit Wintermann von der Bertelsmann Stiftung und erste Referentin des Tages vor.

Zum Einstieg ihres Vortrags richtete Wintermann den Blick auf die Veränderungen der Arbeitswelt durch agile Prozesse. Anschließend stellte sie einige Ergebnisse aus einer Corona-Sonderstudie der Bertelsmann Stiftung vor, in deren Mittelpunkt die Corona-bedingten Veränderungen in der Arbeitswelt stehen. So erwarten 71% der Befragten als wirtschaftliche Entwicklung nach Corona mehr digitale Services, 66% erwarten mehr digitale Kundenkommunikation und 63% die Auflösung der Präsenzkultur im Büro.

Diese Ergebnisse korrespondieren auch mit den erwarteten Trends der Befragten. Als Haupttrends gaben die Studienteilnehmer den Trend zum Virtual Conferencing (85%) und zum Homeoffice (84%) an. Dabei gaben immerhin 41% der Befragten an, dass im Home/Mobile-Office mehr gearbeitet wird als im Büro.

Die dargestellten Veränderungen und Trends machte Wintermann auch immer am Beispiel des eigenen beruflichen Umfelds bei der Bertelsmann Stiftung oder an Beispielen anderer Unternehmen fest. Wintermann betont dabei, dass auch bei dem Corona bedingten Digitalisierungsschub nicht vergessen werden darf, dass die Menschen mitgenommen werden müssen. Allein die Einführung neuer Techniken und Prozesse wird nicht zum Erfolg führen. Wesentlich wichtiger als die Tools sei die Unternehmenskultur, die Flexibilität und Veränderung zulasse. Es müsse Raum zu Ausprobieren geben. Funktioniere etwas nicht gleich, bedeute dies nicht, digitales Arbeiten funktioniere nicht in Gänze. Dazu brauche es längerfristige Lernprozesse.

Zum Schluss ging sie noch auf den Trend zur Nachhaltigkeit ein. Hier sieht sie einen weiteren Faktor, der die Arbeitswelt nach Corona stark prägen wird.

Der zweite Impulsvortrag wurde als klassisches Drama präsentiert. Dabei warf der Gregor Mönninghoff, der zweite Referent des Tages, viele Fragen auf, die sich durch die Veränderungen der Arbeits- und Projektwelt in der Corona-Zeit ergeben, aber aus seiner Sicht bis heute nur unbefriedigend oder noch gar nicht beantwortet worden sind.

Wird die Belegschaft gespalten, wenn nur ein Teil die Möglichkeit hat, aus dem Homeoffice heraus zu arbeiten und ein anderer Teil die damit verbundenen Vorteile nicht besitzt? Wie erfolgt die Leistungsbewertung der Mitarbeiter, wenn die Anwesenheit als Maßstab für Leistung entfällt? Wie werden neue Mitarbeiter in Teams integriert, wenn man sich nur sporadisch in virtuellen Meetings trifft? Sollen Mitarbeiter in Remote auch vom Strand arbeiten können, oder welche Regeln werden hier aufgestellt? Und wie kann die Sicherheit der Daten und Mitarbeiter im Home-/Mobile-Office gewährleistet werden? Als Beispiel führte er einen Rechtsfall eines Grafikers auf, dessen Frau für ein

Konkurrenzunternehmen arbeitet und dessen Arbeitgeber Bedenken hat, wenn er und seine Frau sich bei der Arbeit zuhause über die Schulter schauen können.

Zuletzt ging Mönninghoff in seinem Vortrag auf die „Asse des Projektmanagements“ ein, wie er die Faktoren nennt, die die Umstellung auf die neuen Veränderungen in Projekten erleichtert. Dazu zählt er insbesondere die Erfahrung mit agilen Projektmanagement-Methoden. Agile Methoden setzen Vertrauen, sich selbstorganisierende Teams und eine hohe Kommunikationsverdichtung voraus, die auch für verstärkte Arbeit im Homeoffice hilfreich sind. Aber auch eine an Stärken und Neigungen der Mitarbeiter orientierte Teamzusammenstellung wird in der Nach-Coronazeit hilfreich sein. Gegen Ende seines Vortrags berichtete er noch von einem Beratungsunternehmen, das vor dem Hintergrund der Homeoffice Erfahrung in Corona-Zeiten für seine Projektmitarbeiter ein Haus in Griechenland angemietet hat und dieses den Mitarbeitern eine begrenzte Zeit für Remote-Arbeit zur Verfügung stellt. Dadurch erzielt das Unternehmen gleich mehrere Vorteile: Es steigert seine Attraktivität als Arbeitgeber, schafft Gelegenheiten zur Teambildung und tut etwas für die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen und die Mitarbeiter-Bindung.

Zum Schluss der Veranstaltung fand noch ein reger Austausch und eine Diskussion über die Themen des Tages statt.

Die Organisatoren danken allen Teilnehmern und Aktiven für die Mitwirkung und die gelungene Veranstaltung!