

## Ausschreibung zum WS „bestpractices“ überwinden – wirkungsvollere Nutzung der Potenziale im (agilen) Projektgeschäft“

**Termine/Orte:** 25. Mai 2023, ganztägig 9-17 Uhr, online

**Zielgruppe:** SM, PO, Team-Mitglieder, auch PL/PM, agileCoachs, PMO-Mitarbeiter, Projekt-Verantwortliche aus HR

**Kosten:** 350 Euro

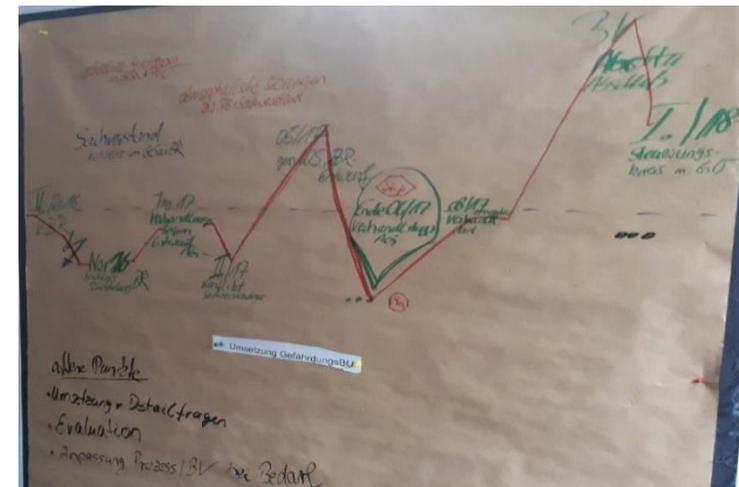
**Fragen zum WS und Anmeldung bitte über [info@metisleadership.com](mailto:info@metisleadership.com)**

### Ihr Nutzen

Mit der zunehmenden Agilisierung in Projekten und Unternehmen – verbunden mit der weiteren Digitalisierung – ist eine Voraussetzung verknüpft: Lernen wird stärker verknüpft mit der Arbeit.

Das klingt vertraut und würde mit Sicherheit von allen unterschrieben. So leicht ist es aber nicht: wie soll „aus Fehlern lernen“ funktionieren, wenn eine 0-Fehler-Philosophie verfolgt wird? Wie soll „aus Erfahrung lernen“ möglich sein, wenn keiner Zeit hat zu reflektieren?

Sie werden also in dieser 1-tägigen Veranstaltung die Gelegenheit haben, sich zu konzentrieren auf Möglichkeiten, das Lernen „on the job“ und menschengerecht zu organisieren und vorzuleben. Sie werden dafür Neues erfahren über das menschliche Lernen und damit über sich, über passende Formate (wie z.B. Reviews, Retrospektiven) und über nötige Prozesse im Projektverlauf. Sie werden Anregungen für sich selbst, aber auch für die innovative Gestaltung von Lernen mit in Ihre Projekte nehmen und so zur Excellence Ihrer Projekte und die Veränderung der Lernkultur in Ihrem Unternehmen beitragen.



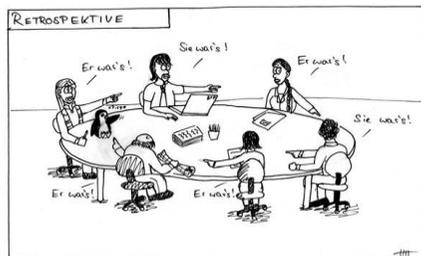
### Einführung ins Thema

Schon vor 30 Jahren war von Peter Senge richtigerweise angemerkt worden, dass Unternehmen nur dann überleben bzw. eine wichtige Rolle im globalen Wettbewerb spielen werden, wenn sie tolle Ideen schnell auf den Markt bringen und qualitativ besser und ggf. günstiger als die Konkurrenten sind. Das geht nur mit selbstbewussten, kompetenten, flexiblen, experimentier- und lernbereiten

Mitarbeiter\*innen und mit Rahmenbedingungen der Arbeit, die es erlauben, die Potenziale zu heben und einzusetzen, neue Ideen zu bekommen und Spaß an ihrer eigenen Weiterentwicklung und der des Unternehmens zu haben.

Viele Unternehmen würden den obigen Satz sofort unterschreiben; schaut man aber in deren Praxis, so fällt auf, dass es bei dessen Umsetzung oft erheblich hapert. Neben der bekannten Taktung in Projekten, die häufig den Raum für Neues Handeln und Reflexion nimmt, werden oft überholte Lernkonzepte genutzt: z.B. glaubte man viele Jahre, der „best-practice“-Ansatz sei ein Patent-Rezept für die schnelle Veränderung oder die Kopie des „best way“ von „champions“. Leider stellte sich aber das bloße Nachahmen von Praxen anderer Unternehmen oft als nicht sinnvoll oder erfolgreich heraus. Natürlich bietet gute Praxis woanders Anregungen für die eigene Praxis – man sollte sich aber die Mühe machen, sich mit den eigenen Prozessen, Strukturen und dem Verhalten der Menschen (der Kultur) auseinanderzusetzen, um die spezifischen Ansatzpunkte zu finden, die Veränderungen auch wirklich erfolgreich machen.

Im Zusammenhang mit der Agilisierung der letzten Jahre scheint aber eine neue Chance für besseres Lernen in und für Projekte entstanden zu sein: das inkrementelle Abarbeiten von Aufgaben aus User-Stories und die Tatsache des lange möglichen Einbringens



von Veränderungen wie auch die Digitalisierung der Projektgegenstände erfordert ständiges experimentieren, Fehler machen, nachsteuern oder verändern und damit Lernen (was sich ja auch in den agilen Werten und Prinzipien findet). Lernen gewinnt damit an Bedeutung und bekommt neben Reviews mit der Retrospektive auch ein weiteres Format, mit dem zusätzliche Ebenen wie das Team erschlossen werden.

Auch die zunehmende Verlagerung der Projektarbeit auf elektronische Austauschplattformen und in die Cloud erzeugt die Notwendigkeit sich mit diesen neuen Medien und Zusammenarbeits-Möglichkeiten auseinanderzusetzen.

Cartoon: [projekt\(B\)LOG](#)

Allerdings zeigen Studien (z.B. die von Komus jährlich für die GPM durchgeführte zum Thema „QuoVadis agile“), dass diese Möglichkeiten durch Geringschätzung der Bedeutung der Kultur für eine gute Umsetzung des agilen Vorgehens längst nicht ausgeschöpft werden. Und dass auch das Lernverständnis/ -konzept nicht überall kritisch reflektiert und einer zeitgemässen Überarbeitung unterzogen wird. Insofern laden wir in diesem WS nicht nur zum Austausch über Lernen in und aus Projekten ein, sondern auch zur Reflexion einiger grundlegender Erkenntnisse aus den Neurowissenschaften und der Psychologie sowie der Medien- und Erwachsenenpädagogik und deren Folgen für das eigene und das Team-Lernen. Vor dem Hintergrund unserer langjährigen Erfahrung in unterschiedlichen Branchen und Projekt-Typen und unserer Leidenschaft für neue Methoden bieten wir folgende Inhalte

### Inhalte – Themen im WS

1. Sie stellen Ihre Projekte und den jeweiligen Kontext vor mit dem Focus auf die jeweilige Lern-Kultur und Ihre Fragen zur Verbesserung/ Veränderung
2. Input zu den Erkenntnissen aus verschiedenen Disziplinen zum Lernen im betrieblichen/ Projekt-Kontext – was ist heute Lernen und wie lässt es sich organisieren?
3. Die sich aus Ihren Fragen ergebenden Themen werden in Kleingruppen (break-out-rooms) unter Nutzung moderner Lern-Formate bearbeitet (dabei kommt es darauf an, den für die jeweilige Kultur, den jeweiligen Projekt-Zusammenhang, die jeweilige Persönlichkeit des PL/PM,... passenden Weg zu finden)
4. Schluß-Runde: Was hat mich angeregt – wozu bei mir im Projekt? Was nehme ich also mit und will es umsetzen?

Weil das kein Thema ist, das man im WS erschöpfend behandeln kann, bieten wir ergänzend 1-2 Coaching-Termine an.

### Methoden:

Wenn klar ist, dass lernen am besten gelingt, wenn man anhand dessen lernt, was man motiviert verändern/ verbessern will und wenn man handelt, sollten Sie in Vorbereitung dieses WS gut überlegen, was Sie unbedingt warum verändern wollen. Wir überlegen uns dann gemeinsam, wie Sie die Anregungen aus dem WS für Ihr Projekt nutzbringend anwenden können und wie Sie auf dieses Ziel anhand von Handlungssimulationen/Rollenspielen, kleinen Übungen usw. schon im WS hinarbeiten können.

### Die WS-Leiter: Dr. Klaus Wagenhals (metisleadership) und Henrik Hansemann (Project Solutions)



geb 1953, hat als gelernter Industrie-Soziologe und Organisations-Psychologe einige Jahre in Projekten in unterschiedlichen Rollen gearbeitet, war dann 10 Jahre Geschäftsführer einer mittelständischen Beratungsfirma und ist seit 1998 freier Berater mit den Schwerpunkten erfolgreiche Gestaltung von Change-Prozessen, Optimierung von Projekten Richtung „excellence“ sowie Unterstützung von Führungspersonen bei ihrer Weiterentwicklung. 2007 gründete er zusammen mit KollegInnen das Netzwerk metisleadership [www.metisleadership.com](http://www.metisleadership.com). Er hat sich in zahlreichen Disziplinen und Methoden weitergebildet und engagiert sich als Autor und Speaker, und ehrenamtlich z.B. in der GPM.



geb. 1972, ist von Haus aus Diplom-Geograph. Er konnte umfassende Erfahrungen im Healthcare-Sektor in der Öffentlichkeitsarbeit und später als Leiter der Vorstands-Geschäftsstelle des Uniklinikums Heidelberg sammeln. Nach einem Abstecher als Head of Communications eines deutschen Stromwechselformats wechselte er als Senior Project Manager zur Ludwigshafener Firma Project Solutions GmbH. Dort betreute er vor allem Kunden im Medtech-Umfeld bei komplexen Projekten. Heute ist er Geschäftsführer der Firma, die sich unter ihm nicht nur im Umfeld Medtech/Pharma, sondern auch zunehmend in der Metropolregion Rhein-Neckar, vor allem mit Fokus auf dortige Maßnahmen zum grünen Wasserstoff entwickelt.