

Von Fake News zu Fakern - immer mehr Potemkinsche Dörfer in der Projektkommunikation?



Bildquelle: https://i.kinja-img.com/gawker-media/image/upload/t_original/nritdz7xfav47mdznt8d.jpg, Aufruf: 15.03.2019

Sessionbeitrag beim Kieler PM Camp
23. November 2019

Die Intention unseres Workshops: Immer mehr „Faker“?

1. Nehmen „Faker“ in der Rolle eines Projektleiters bzw. einer Projektleiterin im digitalen Zeitalter und mit wachsender Komplexität und Kritikalität der Projekte zu?
2. Wieviel „Fakertum“ brauchen komplexe Projekte im digitalen Zeitalter, um erfolgreich sein zu können?
3. Müssen wir uns im Projektmanagement mit dieser „neuen“ Rolle oder dem spezifischen Verhalten auch stärker wissenschaftlich auseinandersetzen (Wirtschaftsethik, Verhaltenspsychologie usw.)?



Quelle: <http://photos.gograph.com/thumbs/CSP/CSP756/k7568179.jpg>, Aufruf: 11.12.2015

1. „Status quo“: Projektkommunikation und Faker in der Krise

Erkenntnisse aus der 5. D-A-CH Forschungswerkstatt (29. und 30. Oktober 2018 an der HTW Berlin) mit dem Titel „*Emotionales Projektmanagement - Ein Plädoyer für einen neuen Umgang mit Scheitern in Projekten*“:

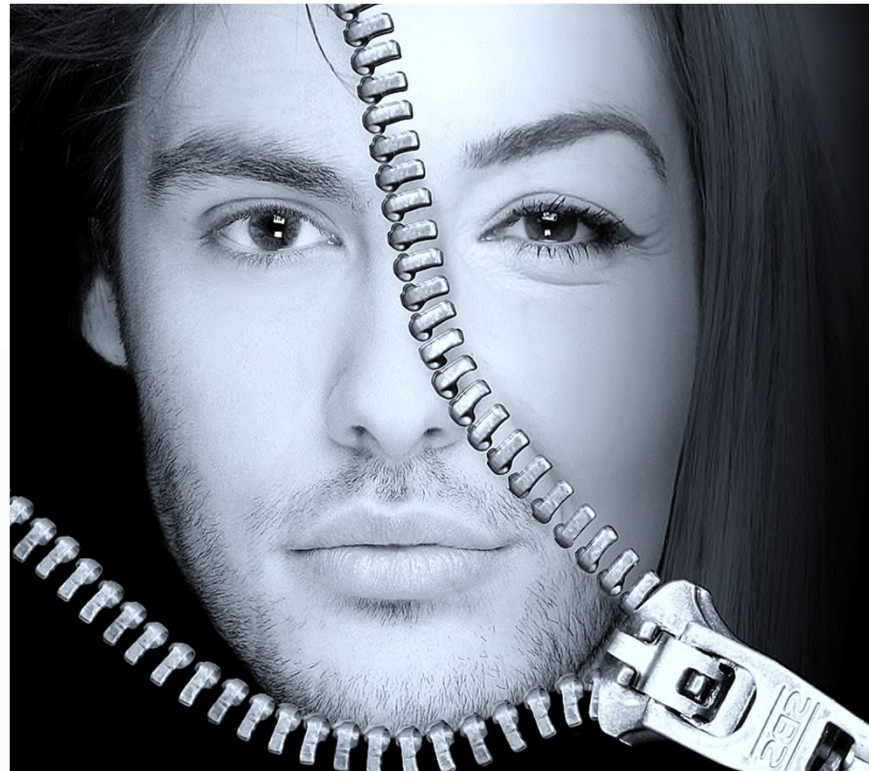
1. **Komplexität** in Projekten wird (immer noch) unterschätzt und/oder nicht erkannt.
2. Das **Phänomen des Nicht-Lernens** in der Projektarbeit ist gerade bei den Großprojekten und „**spektakulären**“ **Wiederholungsfehlern** (z.B. Spitalbauten in Wien) immer wieder zu beobachten.
3. Wesentliche Erfolgsfaktoren in der Projektarbeit und im Umgang mit den Stakeholdern sind **Glaube, Hoffnung und Vertrauen**.
4. Mangelt es im Team an Glaube, Hoffnung und Vertrauen, **droht das Scheitern**

5. Die Projektleitung entpuppt sich in **Krisenprojekten häufig als „Faker*in“ in der Projektkommunikation**

Quelle: https://www.gpm-ipma.de/fileadmin/user_upload/Know-How/studien/150402_Studie_Stakeholder_Web_Final.pdf (2015), Aufruf: 13.10.2019

1. Zerstört „Faken“ das Wertebündel „Glaube, Hoffnung, Vertrauen“?

Projektleitung als
„Faker“ in der
Projektkrise oder
in Krisenprojekten



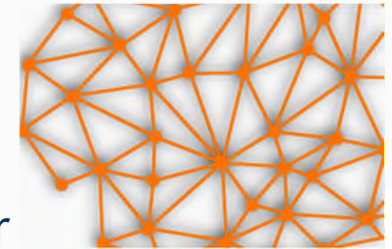
Voraussetzung
für den Erfolg:
*Glaube,
Hoffnung und
Vertrauen*

Quelle: Pixabay, <https://pixabay.com/de/photos/portr%C3%A4t-composing-mode-menschen-3033408/>, Aufruf: 17.10.2019

1. Zur Komplexität in Projekten

Merkmale/Charakteristika:

- hoch vernetzte, sich ständig wandelnde Strukturen im „System“ Projekt
- nichtlineare Dynamik (deterministisches Chaos) im Verhalten
- speziell bei *sozialen Systemen*: hohe Dynamik in Verbindung mit fehlenden oder unterschiedlichen Zielvorstellungen, Perspektiven-, Meinungen-, Einstellungs- und Wertevielfalt, kulturelle Diversität usw.



Komplexitätstreiber in Projekten:

1. Aufgabenstellung (hier auch Projektgröße)
2. Umfeld (andere Projekte, Geschäftspartner, Wettbewerber, Technik, Gesellschaft usw.)
3. Stakeholder (im Sinne von Beteiligten, Betroffenen und Interessierten)

Quellen: https://www.gpm-ipma.de/fileadmin/user_upload/Know-How/studien/Kurzfassung_Studienbericht_Komplexitaet_in_Beratungsprojekten.pdf, https://www.gpm-ipma.de/fileadmin/user_upload/Know-How/studien/Kurzfassung_Studienbericht_Komplexitaet_in_Beratungsprojekten.pdf, Online-Quellen: Aufruf: 19.09.2016, siehe auch Oswald/Köhler/Schmitt (2016): Projektmanagement am Rande des Chaos, S. 19ff.

1) Zum Idealbild der Skills eines Projektleiters/einer Projektleiterin

Die formale Macht der Projektleitung nimmt ab, bedeutsamer werden

- (1) die Experten-/Expertinnenmacht
- (2) die sogenannte „charismatische Macht“
- (3) die Reputation

-> „Political Skills“ in Form der folgenden Kompetenzen

- (1) Hohe Wahrnehmungs- und Beobachtungsfähigkeit (soziale „Scharfsinnigkeit“)
- (2) Netzwerkorientierung
- (3) Authentizität und Integrität im Auftreten
- (4) Interaktions- und Führungskompetenz

stellen wichtige Erfolgsfaktoren in der Stakeholderarbeit dar (vgl. Solga/Blickle, 2009).

Quelle: Vortrag Schneider/Weßels: Dynamic Groups-Stakeholdermanagement, PM Forum 2016



1) Zum Idealbild eines Projektleiters/einer Projektleiterin im Umgang mit Stakeholdern



- Der Projektleiter/die Projektleiterin müssen den Begriff des Stakeholder**managements** neu interpretieren, da hoch vernetzte komplexe (soziale) Systeme sich **nicht i.e.S. managen** lassen.
- Der Fokus ändert sich: weg von einer plan- und kontrollbasierten Vorgehensweise hin zu einem **partizipativen, vertrauensvollen und gestaltungsorientierten „Management des Frameworks“** (Weßels & Peters, 2013).

Quelle: Vortrag Schneider/Weßels: Dynamic Groups-Stakeholdermanagement, PM Forum 2016

2. Begriff und Definitionsversuch „Fake(r)“

- „Ein Fake ist nach der Bedeutung im Englischen eine Fälschung, eine Täuschung, eine Attrappe, oder ein Hochstapler und ein Simulant (Faker).“
- Fake News sind Falsch- und Fehlinformationen, die häufig über elektronische Kanäle (vor allem soziale Medien) verbreitet werden. Sie gehen von Einzelnen oder Gruppen aus, die in eigenem oder fremdem Auftrag handeln.
- Es gibt **persönliche, politische und wirtschaftliche Motive** für die Erstellung.“



Bildquelle: https://i.kinja-img.com/gawker-media/image/upload/t_original/nritdz7xfav47mdznt8d.jpg, Aufruf: 15.03.2019



Teilen wir diese einseitig negative Definition?

Quelle: Gabler Wirtschaftslexikon, <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/fake-news-54245/version-369957>, Aufruf: 13.10.2019

2. Erklärungsansatz - Persönlichkeitsdimensionen



Quelle: Pixabay,
<https://pixabay.com/de/photos/portr%C3%A4t-composing-mode-menschen-3033408/>,
Aufruf: 17.10.2019

Quelle: Jauk, Emanuel; Hiebler-Ragger, Michaela; Unterrainer, Human-Friedrich; Kapfhammer, Hans-Peter (2018): Die Dunkle Triade der Persönlichkeit – Ein Korrelat des Bösen? In: *PiD - Psychotherapie im Dialog* 19 (02), S. 58–62. DOI: 10.1055/a-0556-1184.

2. Faker: Leitfragen zu Charaktermerkmalen und Verhalten

1. Woran erkennen wir Faker, d.h. welche Charaktermerkmale und Fähigkeiten zeichnen die Rolle des Fakers aus?
2. Ist das „Faken“ eine Rolle oder handelt es sich hierbei um ein situatives bzw. kontextabhängiges Verhalten?

3. Faker: Leitfragen zur Bewertung und Wertmaßstäben

- a) Nach welchen moralischen oder ethischen Maßstäben werden Faker bewertet? Was macht sie sympathisch oder auch unsympathisch?
- b) Haben wir eine verborgene oder auch emotionale Sehnsucht nach Fakern? In welchen Situationen wollen wir ihnen (gerne) glauben? Wollen wir sogar bisweilen betrogen werden?

4. Faker: Leitfragen zu Genderimplikationen

- a) Welche Rolle spielt das Geschlecht beim „Faken“? Welche Häufungen sind zu beobachten?
- b) Welchen Einfluss hat das Geschlecht auf die Bewertung der Rolle des jeweils anderen Geschlechts?
- c) Müssen oder sollten Frauen für den beruflichen Erfolg mehr „Fake“-Kompetenz entwickeln?

Schlussfolgerungen

In welchen Projektsituationen bewerten wir als Team das „Faker“-Verhalten unserer Persona sogar tendenziell positiv?

Abschließende Antworten auf unsere Ausgangsfragen?

1. Nehmen „Faker“ in der Rolle eines Projektleiters bzw. einer Projektleiterin im digitalen Zeitalter und mit wachsender Komplexität und Kritikalität der Projekte zu?
2. Wieviel „Fakertum“ brauchen komplexe Projekte im digitalen Zeitalter, um erfolgreich sein zu können?
3. Müssen wir uns im Projektmanagement mit dieser „neuen“ Rolle oder dem spezifischen Verhalten auch stärker wissenschaftlich auseinandersetzen (Wirtschaftsethik, Verhaltenspsychologie usw.)?



Quelle: <http://photos.gograph.com/thumbs/CSP/CSP756/k7568179.jpg>, Aufruf: 11.12.2015

Wir freuen uns auf den weiteren Austausch mit Ihnen!

Kathrin Reinicke leitet bei der Kieler Wirtschaftsförderung den Bereich Innovation & Entrepreneurship und ist Projektleiterin der Digitalen Woche Kiel, einem der ambitioniertesten Projekte der Landeshauptstadt Kiel.

Kontakt: kreinicke@kiwi-kiel.de



Prof. Dr. Doris Weßels ist Professorin im Institut für Wirtschaftsinformatik am Fachbereich Wirtschaft der Fachhochschule Kiel und seit vielen Jahren als GPM-Regional- und Fachgruppenleiterin aktiv.

Kontakt: doris.wessels@fh-kiel.de

