

Samenvatting rondetafelgesprek 'ProjectSucces'

Woensdag 24 november 2010 te Huize Molenaar Utrecht

**Projectmanagement van de nabije toekomst:
wat zien we veranderen en wat vraagt dat van ons en onze organisaties?**

Aanwezigen:

- Maarten Soederhuizen - directeur VolkerWessels Integraal bv
- Lex Dekker - projectmanager Rijkswaterstaat
- Rudolf Mulder - directeur NPC - DHV
- Myra Glaser - zelfstandig adviseur Glaser en Partners
- Marjolijn Versteegden - commercieel manager TAO Arcadis
- Robert de Roos - teammanager projectmanagement Rijkswaterstaat
- Monica de Graaf - hoofd Academy VolkerWessels bv
- Gerben Turkstra - projectmanager BAM
- Peter Storm - adviseur Kennis & Co + AMI Consultancy
- Loes Schrijvers - adviseur AMI Consultancy

Ronde 1) Welke veranderingen zien we in het projectmanagement?

We zien veel ontwikkelingen rondom projectmanagement. Stel, er komt iemand binnen zonder verstand en ervaring in projectmanagement. Wat zouden we hem/haar vertellen over wat een projectmanager van nu of van de nabije toekomst moet kunnen?

We hebben in een vrije en zeer open discussie een aantal conclusies getrokken:

Projectmanagement is/vraagt...

- het managen van verwachtingen
- communicatie: vooral het écht luisteren naar elkaar en elkaar begrijpen. Dat vraagt meer dan alleen veel en vaak praten, het vraagt om de vaardigheden luisteren en begrijpen
- flexibiliteit: de nieuwe generatie projectmanagers zijn opgegroeid met de nieuwste ICT ontwikkelingen, wat invloed heeft op projectmanagement. Het vraagt meer flexibiliteit, van alle partijen.
- een vak? De meningen zijn verdeeld: is projectmanagement een vak? Moet je een opleiding volgen en afronden? Moeten er regels, vaardigheden en eisen gesteld worden? Ondernemen is ook geen vak, maar het voegt wel toegevoegde waarde toe. Is dat ook het geval bij projectmanagement?
- het begrijpen van de wens van een opdrachtgever. Dat vraagt van een projectmanager meedenken, veel vragen stellen, goed luisteren en vooral tijd nemen om samen met de opdrachtgever een heldere opdracht te formuleren met een duidelijk verwacht doel en resultaat.
- enthousiasmerend leiderschap en passie!

- besef dat het gaat om: mensen, mensen & mensen. Goede projectmanagers kunnen vertrouwen op hun onderbuikgevoelens en hebben een hoge sociale en emotionele intelligentie. Daarbij moet er wel focus gelegd worden: wat letten we op?

Kortom, projectmanagement verschuift van spierballen & met de vuist op tafel slaan naar praten, uitgaan van succes en het goede in mensen. Het zou voor veel projectmanagers waardevol zijn om een tijd in het buitenland projecten te managen. Zeker in landen als Australië lopen ze al voor met deze ontwikkeling.

Ronde 2) Wat betekenen deze veranderingen voor de projectorganisaties?

De genoemde veranderingen kunnen niet door nieuwe projectmanagers alleen worden geïmplementeerd. Het vraagt wat van de organisatie en de mensen die leiding geven aan projectmanagers. De nieuwe manier van projectmanagement vraagt van projectorganisaties om te investeren in:

- het sneller wisselen op projecten. Afwisseling in werkomgeving en mensen bevordert het leren en vooral het ontwikkelen van het onderbuikgevoel, intuïtie en sociale & emotionele intelligentie
- het investeren in andere vaardigheden dan de cognitieve vaardigheden. Het begint al bij de opvoeding van onze 'kinderen': thuis, op school en tijdens de studie. Alleen cognitieve vaardigheden zijn niet meer genoeg.
- een passende opleiding. Om projectmanagement te ontwikkelen moeten we wel richting meegeven aan jonge startende projectmanagers maar ook ruimte bieden voor eigen ontwikkeling. Projectmanagement is niet aan te leren door het lezen van een boek, maar door mensenkennis op te doen en je eigen manier te ontwikkelen, passend bij de werkomgeving. Projectmanagers ontwikkelen zich anders doordat ze in verschillende contracten werken.
- het stimuleren van lef: lef betekent het laten zien van je onwetendheid en fouten op tafel te leggen. Het oude credo 'kennis geeft macht' geldt niet meer.
- het verbeteren van de spanning die een projectmanager voelt tussen het bedrijf en de projectorganisatie. Het bedrijf moet de projectmanager dienen, en de projectmanager moet natuurlijk ook het bedrijfsbelang dienen. Deze belangen mogen eigenlijk niet (veel) verschillen.
- de ontmoeting tussen de projectmanagers in een moederorganisatie. Kennis en ervaring uitwisselen stimuleren, bevestigen en juichen het onderbuikgevoel en lef toe. Tevens geeft dit de kans om invloed uit te oefenen op de organisatie en het lijnmanagement.
- portfoliomanagement. In plaats van ad hoc mensen bij elkaar zetten op een project verder vooruit plannen. Een team op zachte vaardigheden matchen en projectmanagers de kans geven op verschillende projecten zich te ontwikkelen.