

## Blog: Het kan ook anders ...

### **Inleiding**

Onlangs vroeg Mariël, een recent contact uit mijn netwerk, om eens een concreet voorbeeld te geven van de Perspectum-aanpak. Ze wilde eigenlijk wel eens weten hoe ik het Perspectum-gedachtengoed wist toe te passen tijdens verschillende project- en interim-assignments. Na even over deze vraag nagedacht te hebben, ontstond het idee om haar antwoord te geven door middel van dit blog.

### **Een mooie opdracht**

Een aantal jaren geleden heb ik als externe programmamanager een security-assignment van circa 1,5 jaar gedaan bij een energiebedrijf in Nederland.

### **Projectoverleg**

Een keer in de 14 dagen was het verplicht een middag aanschuiven in het 3 uur durende formele projectoverleg waar het HBP (Hoofd Bureau Projecten) volgens een vaste agenda met zijn team van projectleiders, projectmanagers en programma-managers (in totaal 25 personen, waarvan de helft eigen medewerkers en de helft extern ingehuurd) de actuele status van alle lopende en geplande projecten wilde bespreken. Het was eigenlijk een administratief overleg met primaire focus op dienstmededelingen en het rapporteren van de status van de diverse projecten en programma's.

### **Het moet anders**

Aan het eind van zo'n overleg was er nog een vast agendapunt "wat verder ter tafel komt". Daar kwam meestal behoorlijk wat frustratie van de deelnemers naar boven over de aard en wijze waarop dit 2-wekelijkse overleg was georganiseerd en werd gehouden. Na 5 à 10 minuten mopperen en fulmineren werd dit rondje door de voorzitter doorgaans resoluut afgekapt met de mededeling dat het overleg was afgelopen. Op die manier was er niet of nauwelijks ruimte om vragen als: "hoe kan dit overleg anders, hoe kan het beter" nou eens goed te beantwoorden.

### **Het kan ook anders**

Aangezien ik zag dat dit time-consuming overleg toch wel "Zeitverschwendung" was en ik me verbaasde over de passieve houding en het lijdzaam geklaag van de meeste deelnemers, besloot ik, inspeland op de vrijwel unaniem geuite onvrede, om bij een aantal deelnemers en bij het HBP eens te polsen of er behoefte bestond aan en draagvlak was voor een significant andere, meer perspectiefrijke aanpak van het 2-wekelijkse projectoverleg.

### **Tandem-approach**

Aangezien de aanwezigheid van mij (als extern ingehuurde) in deze organisatie tijdelijk is, ben ik ook meteen op zoek gegaan naar een enthousiaste medestander

## Blog: Het kan ook anders ...

onder de projectmanagers met een vast dienstverband bij dit bedrijf. Michiel bleek al heel snel bereid om in een soort van tandem-modus, samen op te trekken.

### **Een echte brainstorm doet wonderen**

Samen hebben Michiel en ik (en het kostte wat overtuigingskracht) de instemming van het HBP gekregen voor onze aanpak. Deze zou verder handen en voeten moeten krijgen tijdens een brainstormmiddag waarbij het HBP – en dit was een bewuste keuze – niet aanwezig zou zijn. We hebben niet veel later een hele constructieve en boeiende middag mogen beleven waarbij er volop tijd en ruimte was om eens goed stil te staan bij vragen als:

- Met welke interne hindernissen heeft een projectmanager te maken?
- Wat heeft een projectmanager echt nodig, met name van de eigen organisatie?
- Waar krijg jij, als persoon en als projectmanager, energie van?
- Hoe kunnen projectmanagers leren van elkaars kennis en ervaringen?
- Hoe kunnen bestaande seniore projectmanagers de nieuwe juniors begeleiden?
- Hoe kunnen we projecten lean & mean managen zonder overbodige administratieve rompslomp?

### **Een groep komt tot leven**

Het was heel mooi om te merken hoe in de juiste setting de energie gaat stromen en mensen, bijna als vanzelf, weer perspectief ervaren en hun eigen ruimte (her)nemen. Gaaf om te zien wat er dan aan potentie, enthousiasme, mooie ideeën en daadkracht uit zo'n groep naar boven komt ...

### **Het vervolg**

- Het HBP durfde, na enige aarzeling, toch ruimte te bieden aan dit initiatief.
- Het reguliere projectenoverleg werd met onmiddellijke ingang teruggebracht van 1 keer per 2 weken naar een frequentie van 1 keer per 4 weken.
- De vrijkomende middagen (12 per jaar) staan volledig in het teken van een van de onderstaande thema's.
- Elke vrijkomende middag is door een team van 3-4 deelnemers voorbereid en verzorgd (dus niet door het HBP).

### **De zelfgekozen thema's**

- Uitwerken van een meester/gezel/leerling concept (om kennis & ervaring structureel te kunnen overdragen aan nieuwe medewerkers).
- Uitwerken van een slimme toolkit projectmanagement.
- Verbeteren van de bestaande projectrapportages.
- Actualiseren van de bestaande functieprofielen van projectleider / projectmanager / programmamanager.
- Uitnodigen van gastsprekers van andere utility-bedrijven (Gas, Water, Spoor)

## Blog: Het kan ook anders ...

- Een aparte teamsessie die in het teken staat van persoonlijke kwaliteiten en van groepsdynamiek.
- Een workshop no-nonsens timemanagement.
- Een middag met aandacht voor innovaties (windenergie op zee, nieuwe masten, energie-opslag).
- Een actieve middag/avond rond het thema "durven vertrouwen op elkaar".

### De spin-off

- Medewerkers die makkelijker communiceren: omdat collega's elkaar beter hebben leren kennen en elkaar makkelijker weten te vinden.
- Medewerkers die zelf verantwoordelijkheid nemen: voor de voorbereiding van de "eigen" middag.
- Medewerkers die voor het eerst c.q. beter samenwerken: o.a. bij het voorbereiden van de "eigen" middag.
- Medewerkers die meer vertrouwen hebben in elkaar: mogelijke issues in eigen projecten worden eerder met elkaar gedeeld en met elkaar besproken.
- Betere match bij vaststellen welke projectmanager welk project gaat doen.
- Effectiever en efficiënter verloop van het reguliere projectoverleg.

### Tenslotte

Dit is een praktijkvoorbeeld van hoe het creëren van vrije ruimte en perspectief, ervoor zorgt dat een team en de individuele teamleden in no-time hun verborgen talenten en hun sluimerende krachten hebben ontdekt en deze talenten en krachten ook daadwerkelijk zijn gaan inzetten.

Het was eigenlijk een kwestie van gewoon loslaten van het "moeten & mogen" van de organisatie en in plaats daarvan het "kunnen, durven en willen" van zowel team als teamleden eens te omarmen en centraal te stellen.

Het heeft ertoe geleid dat een mooie groep mensen de vrije ruimte heeft gevonden, het gezamenlijke Perspectief heeft verwoord en omarmd en vervolgens de eigen wensen heeft omgezet in tal van concrete acties. Al met al een mooi voorbeeld van de Perspectum-aanpak!

### Pierre Linssen

M: +31 6 5154 3264

E: [pierre.linssen@perspectum.nl](mailto:pierre.linssen@perspectum.nl)

I: [www.perspectum.nl](http://www.perspectum.nl)

S: Let's make the impossible possible as possible as soon as possible!

