

# Projectmatig creëren

**Hoofdstuk 1**

**Hoofdstuk 2**

**Hoofdstuk 3**

**Hoofdstuk 4**

**Hoofdstuk 5**

**Hoofdstuk 8**

**Hoofdstuk 18**

**Erik Miltenburg**

**14109271**

**WP27**

**Haagse Hogeschool Delft**

**Dhr. Hoogland**

**Bedrijfscommunicatie**

## 1 Inleiding

In dit document staat een samenvatting van een paar hoofdstukken die in het boek Projectmatig creëren 2.0 staan. Deze punten helpen het begrijpen van projectmatig creëren en bij het doorhakken van belangrijke knopen. Er staan veel handige tips in die tijdens de studie, maar ook later in het bedrijfsleven veel hulp bieden voor het motiveren van projectleden.

## Inhoudsopgave

### Contents

1	Inleiding.....	1
	Inhoudsopgave.....	2
2	Hoofdstuk 1.....	3
3	Hoofdstuk 2.....	4
4	Hoofdstuk 3.....	4
5	Hoofdstuk 4.....	5
6	Hoofdstuk 5.....	6
7	hoofdstuk 8 .....	7
8	Hoofdstuk 18.....	8

## 2 Hoofdstuk 1

### **De essentie van projectmatig creëren**

In onze samenleving worden er veel activiteiten in projectvorm uitgevoerd. Deze manier van werken wordt in onze samenleving steeds meer gehanteerd, dit komt omdat het een effectieve manier van werken is. Je krijgt dingen sneller voor elkaar als je met meer man er aan werkt. Een projectgroep is een tijdelijke groep mensen die een opdracht uitvoeren. Dit allemaal met het doel om een resultaat te bereiken binnen bepaalde afspraken over tijd, geld en kwaliteit. Er zijn in de praktijk 2 verschillende manieren hoe een projectgroep uiteindelijk samenwerkt. Bij de meeste gevallen loopt het project van zelf, iedereen steekt er dan genoeg moeite en tijd in. Iedereen houdt zich aan zijn taken en deadlines, hierdoor hoeft de projectleider er nauwelijks druk op te houden. Het kan ook zo zijn dat de projectgroep er meer tijd en energie in moet steken dan dat het daadwerkelijk oplevert. Een van de belangrijkste oorzaken van deze verschillen tussen een goed lopend project en een minder goed lopend project door de betrokkenheid van de projectdeelnemers zijn:

- Is iedereen daadwerkelijk betrokken bij het project en leeft iedereen er in mee?
- Neemt iedereen de verantwoordelijkheid over zijn of haar taak van het project?

Om te kunnen realiseren dat iedereen betrokken is bij het project is het nodig dat creatie in het project op nummer 1 staat. Om ervoor te zorgen dat projectdeelnemers actief bezig zijn met het project, zijn er vier creatiekrachten:

- 1- Voedingskracht
- 2- Persoonlijke kracht
- 3- Samenwerkingskracht
- 4- Vormkracht

Deze vier creatiekrachten kunnen worden verbonden aan respectievelijk de 'het'-, 'wij'-, 'ik'- en 'zij-kant'. Dit zijn de vier invalshoeken die bij projectmatig creëren een belangrijke rol spelen.

- De voedingskracht wordt gekoppeld aan de 'zij' kant.
- De persoonlijke kracht wordt gekoppeld aan de 'ik' kant.
- De samenwerkingskracht wordt gekoppeld aan de 'wij' kant.
- De vormkracht wordt gekoppeld aan de 'het' kant.

Of een projectmatige aanpak van problemen en kansen tot succes leidt, hangt af van de mate waarin men erin slaagt om de creatieve energie van mensen te mobiliseren.

## 3 Hoofdstuk 2

### **Commitment en creëren**

Een project kan bijna nooit helemaal vlekkeloos gaan, vaak komen er tot op zekere hoogte wat problemen voor binnen projecten. Het probleem ligt er niet aan dat mensen er geen energie in steken. Vaak is het probleem, dat mensen geen echte keuzes om te creëren kunnen maken. Niet iedereen kan de spanning aan om een keuze te maken. Het is wel zodat projectleiders zichzelf onnodig naar beneden halen in hun creatieve vermogens door te zeggen tegen zichzelf dat ze iets niet kunnen bereiken. Het proces om tot een goede keuze te komen bestaat uit zes stappen:

- Luisteren en horen
- Richten en vinden
- Kijken en zien
- Toetsen en voelen
- Kiezen en weten
- Volgen en zijn

Binnen projecten is de grootste bron van ellende machteloosheid, dingen zoals stress, ziekte, gebrek aan vitaliteit of andere lichamelijke problemen. Tot slot, het maken van creatieve en effectieve keuzes is niet beperkt tot je taken binnen het project. Het kan op elk moment van de dag nuttig zijn, je kunt het namelijk overal op toepassen.

## 4 Hoofdstuk 3

### **Het projectcontract**

Om een project soepel te laten verlopen is een projectcontract noodzakelijk, hierin staan heldere afspraken over de opzet en uitvoering van het project, ook zijn hier alle betrokken partijen gelijkwaardig. Het belangrijkste in dit contract is dat alle partijen er onvoorwaardelijk voor kiezen om samen het resultaat te behalen. In elk projectcontract is deze basisopzet te vinden:

- De projectdefinitie beschrijft het probleem of de uitdaging. Wat levert het project uiteindelijk op?
- Het activiteitenplan, hoe wordt het project uitgevoerd?
- Het beheersplan, met welke middelen/waarmee wordt het project uitgevoerd?
- Een goed projectcontract legt een sterke basis voor een goed project.

## 5 Hoofdstuk 4

### **De projectdefinitie**

Het formuleren van de projectdefinitie is de eerste stap in het opstellen van een projectcontract. Er wordt een beeld gegeven aan de opdrachtgever wat het te behalen resultaat is. Wanneer er een goed beeld wordt gegeven aan de opdrachtgever zal deze zich ook betrokken voelen bij dit creërende proces. Een goede projectdefinitie dient in elk geval een heldere omschrijving te bevatten van de volgende elementen:

- De uitdaging/probleemstelling van het project, hieronder verstaan we de beschrijving van de spanning die bestaat tussen de huidige en de gewenste situatie, gegeven een of meer doelstelling die daarbij aan de orde zijn.
- De aanleiding voor het project beschrijft een gebeurtenis die het project acuut maakt, waardoor het nu 'op de agenda' terecht is gekomen en moet worden aangepakt.
- De doelstelling van het project. Wat de missie is voor een organisatie, is de doelstelling van een project.
- Het projectresultaat is een instrument waarmee de doelstelling kan worden bereikt of dichterbij worden gebracht.
- De afbakening van het projectresultaat, wat is het resultaat niet?
- De effecten van het project zijn de consequenties die de uitvoering van het project in de ruimste zin kan hebben, naast het bereiken van het beoogde resultaat.
- De gebruiker van het projectresultaat is degene die het meest plezier of last beleefd aan het resultaat. (gebruiker verwijst dus naar een grotere groep)
- De randvoorwaarden waarbinnen het project zich afspeelt.
- De relatie met andere projecten.

## 6 Hoofdstuk 5

### **Projectbrief en collectieve intake**

Een goede projectdefinitie zorgt niet alleen voor duidelijkheid, maar ook voor aanwezigheid en energie bij alle betrokkenen. De projectdefinitie kan tot stand komen door de 2 punten:

*De opdrachtgever weet wat hij wil:*

De opdrachtgever weet wat hij wil, en is in staat dit te verwoorden in een projectbrief

*De opdrachtgever weet niet wat hij wil:*

De opdrachtgever weet niet goed wat hij wil. In de initiatiefase krijgt de projectleider door 1 of meer gesprekken gelijk een eerste indruk van achtergronden van het project. Zo ook de wensen van de opdrachtgever en eventuele initiatiefnemers. Het resultaat hiervan is bij voorkeur een formeel document, de projectbrief. Hierin beschrijft de opdrachtgever een aantal kwalitatieve doelen en ook streefbeeld(en) (de deadline en het mogelijke budget). Deze brief bevat ook het verzoek van de opdrachtgever van een projectleider om een projectteam te vormen en met dit team een concept op te stellen voor een projectcontract. Vervolgens wordt er een projectcontract opgesteld, dit is iets waar een projectteam steeds op kan terug vallen. Soms is één enkele collectieve intake niet voldoende om tot een duidelijke projectdefinitie te komen. Er zijn dan omstandigheden die het nodig maken om nader onderzoek te doen naar de context van het project, de problemen, de mogelijke resultaten en de beste keuze daaruit.

Een aantal instrumenten om dat te doen:

- SWOT analyse
- PAP analyse
- Creatieve resultaat definitie (genereren van nieuwe ideeën voor mogelijke projectresultaten)
- Innovation frame instrumenten waarmee de opdrachtgever en opdrachtnemer de juiste reikwijdte van het project kunnen bepalen)
- Toets op effectiviteit (toets op commitment)

## 7 hoofdstuk 8

### **Projectplanning**

Om tot een goede planning te kunnen komen, moeten nu de volgende zeven stappen worden uitgevoerd:

- Bepaal de afhankelijkheden tussen activiteiten.
- Verdeel activiteiten door/onder teamleden en/of derden.
- Ken mijlpalen toe.
- Schat de bewerkings- en doorlooptijden van de afzonderlijke activiteiten.
- Bereken de geschatte totale doorlooptijd van het gehele project.
- Stem de begin- en einddata van de uit te voeren taken af met de agenda's van de betrokken teamleden.
- Vergelijk de planning met bestaande randvoorwaarden.

Een planning verloopt eigenlijk nooit helemaal zoals van te voren is opgeschreven. Een goed instrument om de voortgang van een project te controleren aan de hand van je planning is met behulp van speciale software. Het projectteam kan software gebruiken om de voortgang te controleren onder de volgende voorwaarden:

- Alleen als het van belang is.
- Gebruik de software alleen als iedereen het begrijpt en er mee om kan gaan.
- Vermijd software die meer dan nodig is.
- Software heeft altijd zwakke kanten. Investeer dus in opleidingen en trainingen om het pakket te leren kennen.
- Benoem een 'planningsspecialist' die veel tijd met de software doorbrengt en de 'ins' en 'outs' ervan grondig leert beheersen.
- Koop geen software die aantrekkelijk geprijsd is.



## 8 Hoofdstuk 18

### **Persoonlijk leiderschap**

Met het begrip persoonlijk leiderschap bedoelen we de mate waarin iemand zich bewust is van zijn gedrag in de dagelijkse praktijk, van de diepere motieven en drijfveren die daaraan ten grondslag liggen en van de bron van zijn eigen kracht. Hoe meer een leidinggevende kracht uitstraalt, des te meer anderen zich met hem of haar kunnen verbinden en zich op hun beurt laten inspireren. 'Wie ben ik en waar ligt mijn kracht?' Dit is de kernvraag met betrekking tot het thema persoonlijk leiderschap. Het geven van feedback helpt zowel onbewust als bewust gedrag, verbale en non-verbale communicatie bespreekbaar te maken en draagt daardoor bij aan de groei van onszelf en van het team waarvan we deel uitmaken. De waarde van het geven van feedback in de relatie met een ander wordt duidelijk met onderstaande punten:

- De vrije ruimte: Dit is het deel van de persoonlijkheid dat zowel jezelf als anderen bekend is.
- De blinde vlek: Dit is een domein van gedrag dat voor anderen wél waarneembaar is, maar waarvan jij je zelf niet bewust bent.
- Het verborgen gebied: Dit is het gedeelte van jezelf dat wel aan jou bekend is, maar niet aan anderen.
- Het onbekende zelf: dit is het deel van je persoonlijkheid dat noch aan jezelf, noch aan de ander bekend is.

Belangrijke voorwaarden van feedback is dat het niet als een beschuldiging ervaren moet worden. Kernkwaliteiten zijn eigenschappen die tot het wezen, de kern van een persoon behoren. Een kernkwaliteit 'kleurt' de mens; het is de specifieke kracht waar anderen direct aan denken wanneer er naar die persoon wordt verwezen. Het concept van kernkwaliteiten is één van de instrumenten die de projectleider, project teamleden of de opdrachtgever meer inzicht kunnen geven in de diepere kanten van zijn persoonlijkheid. Het model human dynamics biedt een manier van kijken wat er achter de kernkwaliteiten van iemand zit. De basis van het concept is gelegen in drie principes:

- Het mentale principe is gerelateerd aan het verstand.
- Het emotionele principe is het domein van het gevoel.
- Het fysieke principe is geassocieerd met het lichaam en de vertaling van gedachten en gevoelens in actie.

Het enneagram is een eeuwenoud model dat in het Grieks letterlijk negen en punt betekent. Het is een dynamische cirkel die negen basale persoonlijkheidstypen en hun onderlinge interacties beschrijft.