

Wat men moet leren doen,
leert men door het te doen

~ Aristoteles



Van projectMatig naar ProjectExcellent

De crux van succesvolle projecten zit in het *samenspel* tussen vijf rollen. Project-wetten krijgen hun waarde door je *eigen verantwoordelijkheid* te nemen en de verantwoordelijkheid van de vijf rollen actief te gaan *sturen*. Het versterken van deze sturing leer je door anders te gaan observeren en anders te gaan doen. Dit is te leren. Want het ProjectExcellent Programma (PEXP) is gebaseerd op de visie op *leren* van David Souza. Elk individu kan dagelijks *groeien* en *leren* door...



De laatste vier punten komen het meest aan bod in een PExP. Om maximaal leereffect te behalen staat het zelf ervaren en het versnellen van het zoekproces in een PExP centraal. De deelnemers oefenen met (nieuwe) vaardigheden en met cases gebaseerd op hun eigen praktijk. De deelnemers krijgen persoonlijk feedback, voeren experimenten uit, delen hun ervaringen en we maken ze bewust van hun persoonlijke communicatie- of managementstijl en hun kwaliteiten en verbeterpunten. Deze vormen de basis voor hun persoonlijke- en professionele groei en ontwikkeling.

VOLG MIJN BLOG!

Kijk voor meer inspiratie op www.ZwaLu.nl waar bijvoorbeeld de volgende weblogs te lezen zijn:

- [Boven de 40 niet meer productief??](#)
- [Rollen zijn reponse-able.](#)
- [It's the team stupid!](#)
- [Samen eens dat je oneens bent.](#)

Of abonneer op de nieuwsbrief. Naast (gast)blogs en artikelen staan er op de website e-Books, sjablonen, checklists en reviews van boeiende boeken.



Een PExP bevat de volgende unieke elementen:

1. **Resultaatgericht.** Met zowel de deelnemer als de participerende organisatie worden vooraf bij de intake concrete resultaten vastgesteld waarmee het PExP dient te worden afgesloten.
2. **Gericht op eigen project.** Alle activiteiten binnen het PExP, zoals plenaire sessies, opdrachten, coaching gesprekken enz. zijn gericht op het project van de betreffende deelnemer. Cases en andere opdrachten die niet aan de dagelijkse praktijk zijn ontleend, worden niet gebruikt.
3. **Persoonlijk begeleiding.** Gedurende de gehele looptijd van het PExP is ca. 1 uur per deelnemer per week beschikbaar voor begeleiding en ‘hotline’ ondersteuning. Dit zijn gesprekken op het bedrijf, telefoon, mail. In het begeleidingsproces wordt gebruik gemaakt van individuele opdrachten die steeds betrekking hebben op het eigen project.
4. **Betrokkenheid organisatie.** Elke organisatie stelt een interne coach beschikbaar ter ondersteuning van de deelnemer. Middels opdrachten worden ook andere medewerkers uit de organisatie bij het PExP betrokken. De participerende organisaties vormen een ‘evaluatiegroep’ die mede het programma beoordeelt en bij stuurt.
5. **Kleine groep.** De groep deelnemers aan het PExP bestaat uit gemiddeld 5 personen en komt gedurende het traject 3 dagen bij elkaar. Met deze aanpak worden ook specifieke bedrijfservaringen gedeeld.
6. **Vier a vijf maanden.** Het PExP heeft een doorlooptijd van 4 – 5 maanden. Door deze doorlooptijd is er veel ruimte voor het implementatie proces dat wordt aangestuurd in de wekelijkse contacten met de deelnemer.

Het PExP is hard werken en kan confronterend zijn. Inbreng van eigen praktijkervaring is noodzakelijk, aangezien het traject zijn kracht bewijst bij het daadwerkelijk dóen in je eigen dagelijkse praktijk.

Wat wordt verwacht van de deelnemer:

1. Hij vervult de functie van projectleider,
2. Hij heeft de mogelijkheid om gedurende de looptijd van het traject 40 tot 60 uur te investeren in het PExP (inclusief 3 dagen plenaire bijeenkomsten),
3. De organisatie stelt een interne coach beschikbaar,
4. De organisatie gaat akkoord dat collega's e/o management voor opdrachten in het PExP worden betrokken.

Voor de rol van Interne Coach komen personen in aanmerking die ruime ervaring hebben opgedaan in het leiden van een afdeling, projecten of bedrijven. De coach vervult de rol van ‘spiegel’ voor de deelnemer. Dit betekent dat hij beschikbaar is vragen, ideeën, problemen enz. te bespreken. Alle opdrachten die de deelnemer in het PExP uitvoert worden besproken met de coach. Er wordt gestreefd naar een vaste structuur van vaste wekelijkse afspraken. Daarnaast is de interne coach in principe makkelijk bereikbaar voor de deelnemer. Gedurende het gehele PExP dient de interne coach minimaal 10 uur beschikbaar te zijn.



Stuur het samenspel!

Je rol pakken ~ rollenspel sturen ~ pro-actief aanspreken ~ verantwoordelijkheid ~ voorkoppelen ~ werkvreugd ~ bewust teamsturing ~ rust uitstralen ~ meer impact ~ respect afdwingen ~ commitment van de vijf rollen.



Ludo Zwaan is parttime Informatiemanager bij de Christelijke Hogeschool Ede (CHE) en oprichter van **ZwaLu Training & Advies**. Door zijn (inter)nationale ervaring bij o.a. Philips, NXP en Thales in verscheidende (senior) management functies is hij steeds meer gedreven naar het vakgebied projectmanagement. Ludo is oa. auteur van het boek ‘**Pak je rol en stuur de rollen**’ en geeft regelmatig lezingen en trainingen voor projectmanagers.

Publicaties staan op zijn [weblog](http://ZwaLu.nl) (ZwaLu.nl) en hij is te volgen op [twitter](https://twitter.com/LudoZwaan) (@LudoZwaan) en [LinkedIn](https://www.linkedin.com/in/ludozwaan)

