

SUCCESVOLLE LEERGANG PM-VAARDIGHEDEN BIJ VTSPN

VTSPN

De Nederlandse politie, met 60.000 medewerkers, is onderverdeeld in 25 regionale korpsen en het Korps Landelijke Politiediensten (KLPD). Voor en door deze korpsen is in 2006 de voorziening tot samenwerking Politie Nederland (vtsPN) opgericht.

LOCATIES

De vtsPN opereert vanuit 12 verschillende locaties, verspreid over heel Nederland. Het hoofdkantoor staat in de Bilt.

KERNACTIVITEITEN

De vtsPN richt zich op ICT-service en informatiemanagement, bestuurlijke beleidsontwikkeling, ondersteuning politieberaden en verdere ontwikkeling van nieuwe shared services, zoals inkoop.

SITUATIEBESCHRIJVING

Binnen de vtsPN is de behoefte ontstaan de projectmanagers van de afdeling Programma- en Projectmanagement verder te professionaliseren om in te kunnen spelen op de zwaardere eisen die gesteld worden aan hun werkzaamheden.

Behoeftte aan meer professionaliteit

Op 1 juli 2006 is de voorziening tot samenwerking Politie Nederland (vtsPN) opgericht. Binnen deze organisatie ziet de afdeling Programma- en Projectmanagement (PPM) het als haar missie de rol van programma- en projectmanagement competence centrum in te vullen. Hanneke Ockhuijsen, programmamanager PPM, licht toe: "De oprichting van de vtsPN betekende voor de betrokken ICT-afdeling een verandering van de werkomgeving. Het ging niet langer alleen meer om het opleveren van een ICT-oplossing maar ook om het implementeren daarvan in de omgeving van de klant. Met andere woorden, de scope van onze projecten werd enorm verbreed, bijvoorbeeld als het ging om afstemming met interne en externe klanten. Dat alles had tot gevolg dat onze omgeving hogere eisen ging stellen aan de kwaliteiten van onze projectmanagers. Om daaraan tegemoet te komen zijn we vanaf 2007 gestart met een aantal opleidingstrajecten."

Vakmanschap is meesterschap

Thea Visser-Bekkema, Project Portfolio Manager PPM, schetst de strategie achter de voorgenomen opleidingsactiviteiten: "PPM voelt intern de gedrevenheid om professionals te leveren die programma's

en projecten op een efficiënte en projectmatige manier uitvoeren. Dat alles onder het motto Vakmanschap is meesterschap. Kernwaarden daarbij zijn voor ons resultaat- en mensgerichtheid, betrouwbaarheid, alertheid en transparantie. Concreet betekent dit dat onze programma's en projecten uniform moeten worden uitgevoerd op basis van de best practicemodellen van PRINCE2. Daarnaast moeten onze opleidingen onder meer resulteren in certificeringen op het niveau van IPMA C. Daarbij de opmerking dat er sprake moet zijn van een match tussen de IPMA-competenties en onze eigen vtsPN-specifieke competenties."

Gemeenschappelijk vertrekpunt

Getronics Consulting Educational Services was een van de drie partijen die in 2007 door de vtsPN gevraagd zijn een offerte uit te brengen. Hanneke Ockhuijsen: "We wisten natuurlijk dat Educational Services een goede technische club was, maar we waren aangenaam verrast door de kwaliteit van hun opleidingsvoorstel. We gingen dan ook graag met Educational Services in zee. Het traject is begonnen met het vaststellen van een gemeenschappelijk vertrekpunt rond de doelstellingen en de doelgroepen, het bepalen van het

gewenste certificeringsniveau, het uitspreken van de wederzijdse verwachtingen over zaken als samenwerking, aanpak, de invulling van het trainingsprogramma en het regelen van allerlei praktische zaken.

Opvallend aan deze fase was dat beide partijen echt gezamenlijk optrokken als gelijkwaardige partners. Educational Services heeft op basis van onze eerste commentaren nog forse aanpassingen aangebracht in hun voorstel. Daarmee gaven ze aan dat ze echt betrokken waren bij onze wensen en daar zo goed mogelijk op wilden inspelen. In het uiteindelijke opleidingsplan is een belangrijke rol weggelegd voor twee competence workshops. Uiteraard beschikten onze mensen al over een bepaald competentieniveau, maar we wilden ons met die workshops vooral richten op de voor de vtsPN belangrijke competenties en de onderliggende overtuigingen."

Leergang Meester in Projectmanagement

Het eindresultaat van alle inspanningen was een compleet uitgewerkte Leergang Meester in Projectmanagement. Thea Visser-Bekkema daarover: "Naast de opleiding ter voorbereiding op het IPMA C-examen, zijn er dus de twee competence workshops, met als titels

“MEER VERANTWOORDELIJKHEID VOOR EIGEN RESULTATEN.”

Leidinggeven aan Projecten is Delegeren! en Van reageren naar Creëren. Daarbij gaat het om de meer ‘zachte’ kanten van projectmanagement. Voor een optimaal leerresultaat werken we met een individueel traject van een intake, de daadwerkelijke workshops, persoonlijke coaching en een outtake. Daarbij wordt volop aandacht geschonken aan de persoonlijke leerdoelen. Op die manier ontstond ook een mooie symbiose met de Persoonlijke Jaarplannen van de afdeling HRM. Tijdens de workshops wordt de dagelijkse praktijk nagebootst in sessies met acteurs. Daarnaast zijn er specifieke vtsPN-workshops over een aantal door ons projectbureau tot in detail uitgewerkte PRINCE2-processen die binnen de vtsPN leidend zijn. Denk hierbij aan de reeds uitgewerkte processen rond rapportage, risicomangement en acceptatiecriteria. En tot slot omvat de leergang intervisiebijeenkomsten waarbij de actuele praktijk van de deelnemers wordt gebruikt om te analyseren en er persoonlijk op te reflecteren.”

Succesvolle trainingen

Vanaf september 2007 is de leergang van start gegaan. Hanneke Ockhuijsen daarover: “Bij de eerste groep ging het om ongeveer 10 cursisten. In november 2007 en september 2008 zijn de groepen 2 en 3 begonnen. Voor alle groepen was er sprake van een hoog percentage geslaagden voor het IPMA C-examen Certified Project Manager. En we gaan door: er zijn plannen om in 2010 van start te gaan met een nieuwe groep. De reacties van de cursisten zijn positief. Het programma heeft ze echt aan het denken gezet over hun rol. Daarnaast blijven ze elkaar opzoeken als ze in hun

werk ergens mee zitten. Daarnaast werd het als positief ervaren dat de trainers zorgden voor een veilige sfeer en vond men de sessies met de acteurs bijzonder leerzaam.

En tot slot gaf de training een verruiming van de blik op andere aspecten van projectmanagement dan de meer harde PRINCE2-achtige zaken. IMPA-C wordt gezien als een welkome aanvulling dankzij toevoegingen als gedrag en omgevingscompetenties.”

Blijvende resultaten

En niet alleen de cursisten zijn tevreden over de trainingen. Daphne Dorr, kwaliteitsmedewerker vtsPN vertelt: “Vanaf het begin hebben we prettig en constructief samengewerkt aan het opzetten van de leergang. Eventuele problemen of uitdagingen konden daardoor snel en adequaat worden opgelost. Dat heeft geresulteerd in een sterk initieel ontwerp. De combinatie in één programma van ‘harde’ en ‘zachte’ aspecten, intervisie, coaching en een afsluitend examen bleek in de praktijk goed te werken: een mooie combinatie van persoonlijk leren en organisatieleren. Ook de kwaliteit van de trainers sloot daar goed op aan. In de meeste gevallen hadden die een goede klik met de groep. En dat alles is niet zonder gevolgen gebleven. We zien bij onze mensen een grotere mate van alertheid en zelfvertrouwen. Daarnaast zijn ze zich meer dan voorheen bewust van de toegevoegde waarde van gestructureerde processen. Samengevat: ze staan steviger in hun schoenen en vervullen hun rol daardoor beter!”

UITDAGING

Door een verandering in de werkomgeving van de afdeling PPM van de vtsPN is de scope van de werkzaamheden van de project- en programmamanagers aanzienlijk uitgebreid. Zij dienen dan ook te beschikken over een uitgebreidere set vaardigheden en competenties om goed in te kunnen spelen op deze nieuwe situatie.

OPLOSSING

In samenwerking met Getronics Consulting Educational Services heeft de vtsPN de Leergang Meester in Projectmanagement opgezet met de volgende onderdelen: een IPMA C-leertraject, competence workshops inclusief individuele intake, coaching & outtake, inhoudelijke sessies over PRINCE2-processen die binnen de vtsPN leidend zijn en intervisie-bijeenkomsten.

MEERWAARDE

Zowel de cursisten als het management van PPM zijn bijzonder tevreden over de resultaten van de trainingen. Men ervaart een grotere mate van alertheid en zelfvertrouwen. Daarnaast zijn de medewerkers zich meer bewust van de toegevoegde waarde van gestructureerde processen waardoor ze hun rol beter vervullen.

ERVARING

“De combinatie in één programma van ‘harde’ en ‘zachte’ aspecten, intervisie, coaching en een afsluitend examen bleek in de praktijk goed te werken: een mooie combinatie van persoonlijk leren en organisatieleren.”