

Tema: Projektledelse og fastholdelse af medarbejdere

VI VED ALLE, HVAD VI VIL HAVE - VED DU?

Hvordan sikrer vi som medarbejder og arbejdsplads, at vi får det? - Best Practice og certificeringer er vigtige.

Af Helle Falholt
Peak Consulting Group
www.peakconsulting.dk

På en af mine tidligere arbejdspladser regnede vi ud, at det koster ca. 500.000 kr. at miste en medarbejder. Det regnestykke bestod af omkostninger ved at rekruttere en ny medarbejder, uddannelse, oplæring, etablering af fysiske rammer, produktivitetstab for den nye og kolleger, tab af viden m.m.

Beløbet er sikkert et andet i din virksomhed, men vi kan vel være enige om, at det er både dyrt og besværligt, at miste en god medarbejder?

Hvad kan Best Practice og certificeringer hjælpe med?

Best Practice metoder som f.eks. PRINCE® og tilhørende certificeringer kan ikke i sig selv forhindre medarbejdere i at søge andre steder hen, men kan være med til at skabe et fagligt miljø, hvor medarbejderne trives. Når man alligevel mister en medarbejder, kan brug af Best Practices og certificeringer mindske konsekvenserne af, at det sker, ved at gøre det enklere at ansætte og indkøre nye medarbejdere med de rette kvalifikationer.

Du skal vise, hvad du er værd som medarbejder

Certificeringer er ikke noget nyt i IT verdenen. Virksomheder som Microsoft og Cisco har udbudt internationale anerkendte certificeringer i deres produkter i årevis.

Det, vi oplever nu, er en hurtigt voksende interesse for certificeringer i metoder til projekt og programledelse. Medarbejdere vil ikke certificeres i en virksomheds interne model eller en dansk leverandørs metode. De ønsker en anerkendt - helst international - standard.

Der er mange med vidt forskellig baggrund, som kalder sig projektledere. Nogle har uddannelser af forskellig varighed, andre er autodidakte og har måske masser af erfaring men ingen formel uddannelse. Uanset hvilken uddannelsesmæssig baggrund efterspørger de certificeringer for at demonstrere deres kompetencer og gøre dem i stand til at søge flere udfordringer - nogle i så høj grad, at de selv betaler, hvis deres nuværende arbejdsgiver siger nej.

I de tilfælde kommer uddannelsen sjældent deres nuværende arbejdsgiver til gode. Så at lade være med at uddanne er IKKE svaret på at fastholde medarbejdere.

Du skal være værd at arbejde for som virksomhed

En virksomhed, som jeg arbejder med, oplevede for nylig, at en kompetent ansøger sagde nej tak til et job med følgende begrundelse: "Jeg kan lide det, I laver, betingelserne er i orden, I virker alle meget behagelige og dygtige, men jeg kan ikke trives i en organisation, som ikke arbejder mere struktureret".

Ved at anvende metoder som PRINCE2 og MSP™ (Managing Successful Programmes) til projekt- og programledelse signalerer en arbejdsplads struktur, fælles faglig platform og et fælles sprog. Det gør en projektleder i stand til at koncentrere sig om projektets indhold og resultater, da rammerne og samarbejdsformen allerede er givet.

Brug af en metode og en certificering kan betragtes som et velbeskrevet interface. Søger en arbejdsplads en af de 4-5000 PRINCE2 kvalificerede projektledere, som der er i Danmark, ved arbejdspladsen, at interfacet er i orden og behøver ikke beskrive det yderligere. Man kan dermed koncentrere sig om at forklare hvilke personlige kompetencer og erfaringer, der i øvrigt er nødvendige for et givet job.

I kan udvikle jer sammen

Vi føler os alle værdsat, hvis vores arbejdsgiver investerer i at udvikle vores kompetencer. Selve uddannelsen gør den enkelte mere effektiv og gennem samarbejdet med kolleger med tilsvarende kompetencer, øges udbyttet yderligere gennem det faglige fællesskab og det fælles sprog.

På spørgsmålet om, hvad en kommune havde fået mest ud af ved at anvende PRINCE2, kom svaret: "Det fælles sprog. Oplevelsen af at sige 'Arbejdsplan' til en samarbejdspartner og blive forstået var en fornøjelse. Det sparer meget tid".

Offentligt ansatte udtrykker af og til, "at det offentlige halter efter det private". Det er ikke vores oplevelse. De Projektledere, vi møder fra IT kontorer og forvaltninger, er erfarne, dygtige og motiverede for at bruge, deres nye kompetencer.

Det stiller krav til organisationen. Uddannede projektledere i PRINCE2 må lederne forstå, hvordan de skal agere. Hvilke beslutninger forventes de at træffe? Hvilket beslutningsgrundlag kan de forvente at få? Skal der f.eks. oprettes et projektkontor?

Hvis ledelsen og organisationen ikke flytter sig, risikerer man, at medarbejderne gør. I en organisation, som foretog en betydelig investering i uddannelse, havde man kun to af medarbejderne tilbage efter to år, fordi de ikke havde nogen organisatorisk opbakning og rammer til at bruge de nye kompetencer.

Udvikler organisationen sig derimod med medarbejderne, passer interfacet hos arbejdsplads og medarbejder sammen. Dermed

får man det bedste udbytte af sin investering: Organisationen som helhed bliver mere effektiv og den enkelte medarbejder bliver dygtigere og stolt af sin arbejdsplads.