



De Projectsaboteur

NIEUWSBRIEF oktober 2013

Het belang van de menselijke factor in projecten

Door Dion Kotteman en Jeroen Gietema, de auteurs van:



<http://www.scriptum.nl/boeken/management/algemeen/de-projectsaboteur>
<http://www.scriptum.nl/boeken/management/algemeen/de-projectsaboteur-ebook>
<http://www.vanharen-library.net/deprojectsaboteurenprince2dutchversion-p992.html?osCsid=gt7njup8si3rhb23rlu2seh4e7>

HET CADEAU SEIZOEN KOMT ER AAN

Het Sinterklaas- en Kerst cadeau seizoen komt er aan! Wat moet je je man of vrouw, of je baas nu cadeau doen? Een leuke optie is:

De Projectsaboteur en PRINCE2.

Een mooie novelle over projectmanagement. Geen saai handboek voor projectmanagement, maar een goed leesbaar boek over hoe je projecten naar de bliksem gaan, als je niet op de projectsaboteur let.

Heb je iemand in de buurt die je projecten lijkt te saboteren? is er een passender cadeau dan dit boek?

Verkrijgbaar via de bekende webshops en in de boekenwinkel
(<http://www.bol.com/nl/p/de-projectsaboteur-en-prince2/1001004011542543/>)

Scrum en de menselijke factor.

Door Jeroen Gietema

Een nieuwe projectmethode of een nieuwe kwaliteitssysteem is in de ogen van het management vaak de oplossing om betere projectresultaten te halen. In de afgelopen jaren zijn er veel van deze management hobby's de revue gepasseerd. ISO9001, EFQM, INK, Prince2, Lean en CMMi. De laatste wondermiddelen waarop het management zijn hoop heeft gevestigd zijn Agile, Scrum en Devops. Hoewel een framework als Scrum zeker positieve kanten heeft, is het geen wondermiddel en geeft het geen invulling aan de omgang met persoonlijke belangen van mensen. Sterker wanneer Scrum wordt ingezet op projecten waar de persoonlijke belangen een grote rol spelen, zijn de mogelijkheden om de resultaten bij scrum naar je hand te zetten legio. En zeker niet minder dan bij een Prince2 gestuurd project. Dat het behalen van een resultaat de gezamenlijke verantwoordelijkheid is van het development team is een goede zaak, maar datzelfde team bepaalt wat er van de "product backlog" gerealiseerd kan worden. De product owner is als enige verantwoordelijk voor de inhoud van de product backlog, daarmee kan deze product owner op eenvoudige wijze het resultaat beïnvloeden. Doordat scrum de rol van projectleider ontbeert, een bewuste keuze, ontbreekt ook de centrale controle.

De invloed van de menselijke factor op het resultaat wordt ook door Scrum niet opgelost, sterker ik ben van mening dat scrum de tegenstanders veel ruimte biedt voor hun ondermijnende activiteiten. Juist het gebrek aan centrale sturing maakt het mogelijk om resultaten in een richting te duwen die meer in lijn zijn met iemands persoonlijk belang dan het bedrijfsbelang.

BBC abandons £100m digital project

24 May 2013

The BBC has scrapped a £98m digital production system, which its director general said had "wasted a huge amount of licence fee payers' money".

The Digital Media Initiative was set up in 2008 but was halted last autumn having never become fully operational.

"I have serious concerns about how we managed this project," BBC director general Tony Hall said.

An independent review has been launched "to find out what went wrong and what lessons can be learned", he said.

The Digital Media Initiative (DMI) was intended to transform the way staff developed, used and shared video and audio material and was seen as an important part of a move of resources to Salford.

.....

The corporation said the initiative had been badly managed and outpaced by changing technology, and that to carry on would be throwing good money after bad

Zie voor het hele artikel: <http://www.bbc.co.uk/news/entertainment-arts-22651126>

Onze visie op het gebeurde:

In tegenstelling tot de oorzaken die gemeld worden, mag je aannemen dat dit project gedoemd was te mislukken. De reden zit opgesloten in twee zinsneden in het artikel:

1. "was intended to transform the way staff developed";
2. "was seen as an important part of a move of resources to Salford".

Er was hier duidelijk sprake van een project dat voor verschillende mensen een ingrijpende verandering zou betekenen, dat soort projecten heeft altijd te maken met verborgen belangen. Wanneer je je daar niet bewust van bent en daar niet goed mee omgaat zal zo'n project altijd mislukken.

Begrip voor de relatie tussen de menselijke factor en project succes wint langzamerhand terrein.

Na het lezen van de vorige artikelen zou je kunnen denken dat er niets verandert. Gelukkig is dat niet helemaal het geval. De twee volgende artikelen laten zien, begint de aandacht voor de relatie tussen de menselijke factor en projectsucces te groeien. Waar het artikel uit 2001 nog vooral terugvalt op de klassieke succes en faalfactoren, legt het artikel uit 2012 van Lisa M. Neau uit 2012 de link tussen de menselijke factor en het behalen van de beoogde business-doelen.

Wanneer we het management nu nog het inzicht krijgt dat het vervangen van de ene structurele aanpak door een andere (Bijvoorbeeld Prince2 door Scrum en Agile) niet de formule is voor het verbeteren project succes. Maar dat het structureel inbedden van de omgang met de menselijke factor in de bestaande veranderaanpak wel die sleutel biedt, zal het percentage echt geslaagde projecten significant toenemen.

The Three Human Factors that Impact Project Success

By Lisa M. Neau posted on June 12, 2012 in Contributors, News

As Project Managers we feel our projects are successful if they come in on time, within budget, and deliver the solution we have been tasked to provide. But, this is not always the case. For example, if the project deploys but nobody uses the application, is the project a success? Or, if the technical solution addresses all of the business requirements but people don't know how to use it and end up creating "work-arounds" to get their jobs done, is the project a success? Or lastly, if the project is implemented and people are using the application, but not correctly, is that project a success?

These are the questions that the return on investment (ROI) focuses on in regards to Organizational Change Management (OCM). According to the "ROI of Change Management Model" 1, Prosci 2010, there are three human factors that play a significant part in determining the ultimate success of a project:

1. The speed of adoption across the organization
2. The overall ultimate utilization of the changed system or process
3. The proficiency of the users in effectively embracing the changed system or process

Without addressing these human factors Project Managers may end up successfully deploying a project that may never reach the business and financial goals that were originally intended across the organization.

Zie voor het hele artikel: <http://techwire.net/the-three-human-factors-that-impact-project-success/>

SUCCESS OR FAILURE:

Human Factors in Implementing New Systems

By Rick Burke, Bernadette Kenney, Katherine Kott, and Kenneth Pflueger, 2001.

Some key factors in the success of any implementation project have little to do with technology. It is important to have the right individuals and to have clear processes in place for decision making and project management. Obtaining buy-in from all of the stakeholders, clearly defining players' roles, knowing how decisions will be reached, and having a clear understanding of the expected outcomes are all critical to success. This panel presentation will explore these and other human factors that are key to success in project implementation.

.....

Failure Factors:

Human factors that will cause problems in implementation

1. Little or no management involvement/commitment – This is the worst one. No management buy-in makes it difficult to move the process along. It can still happen but it may not happen well.
2. Poor skill sets among users – Train thy staff: hire technically savvy people. Where technically savvy users do not exist expect to provide a level of support that will get ensure there work can get done.
3. Resistance to change – refusing to see benefits of a new system for all because what is known works for an individual
4. Benign neglect – refusal (may not be conscious) to stay on track or fulfill responsibilities; always finding something more important to do
5. Inadequate staffing – Both technical and functional
6. Scope creep – implementing features outside original scope
7. Creeping featurism – also outside original scope but it's about adding features, unsystematically, ultimately making the system harder to use
8. Political battles – Turf issues: who is responsible for what, who owns what information
9. Perfectionism – refuse to use because not working exactly as specified
10. 'Just do it' attitude – Much of the work requires analysis and input from many people – this could have consequences later causing even something as dramatic as redesign and re-implementation.

Success Factors:

1. Active top-down involvement
2. Frequent, organized meetings
3. Active participation at all levels
4. Never losing sight of the 'big picture'
5. Recognizing and acting on 'failure factors'

Voor het volledige artikel zie:

<http://net.educause.edu/ir/library/pdf/EDU0152.pdf>

Wat vinden we ervan?

Het artikel begint hoopvol, eindelijk is er aandacht voor de menselijke factor. Wanneer echter verder lezen in het artikel vallen deze auteurs weer terug op de klassieke faalfactoren, zonder dat zij zich de vraag stellen "Waarom is het management niet betrokken?...". Ook hier wordt het symptoom als oorzaak betiteld.

Wil je een presentatie over de menselijke factor in projecten? Er zijn verschillende mogelijkheden. Jeroen of Dion kunnen een pakkende presentatie verzorgen. Wil je meer: dat kan ook. Regelmatig houden zij workshops. Dat kan ook in company.


Dion is te boeken via de Sprekerassemblee: www.sprekersassemblee.nl.

Jeroen is te boeken via: info@projectsaboteur.com.

Bent u geïnteresseerd in de methode en tool ProCat1, neem dan contact op met Jeroen.

Website: www.projectsaboteur.com

E-Mail: info@projectsaboteur.com

Linked  http://www.linkedin.com/groups?gid=1896822&trk=myg_ugrp_ovr