



ANFORDERUNGEN, ERWARTUNGEN UND WÜNSCHE VON PROJEKTLITERN AN FIRMEN UND AUFTRAGGEBER

Vergleich der Studienergebnisse 2009, 2011 und 2013

Fachgruppe ProjektPersonal

Anlass und Ziel der Studie

In den Studien der Jahre 2009, 2011 und 2013 steht der Mensch im Mittelpunkt der Betrachtung. Aufgrund des sich verschärfenden Fach- und Führungskräfte mangels sind nicht mehr nur die Interessen der Unternehmen maßgebend, sondern auch die der Führungskräfte. Daher wird die Frage immer relevanter: Was können und dürfen die qualifizierte und gesuchte Projektmanagerinnen und -manager von den Firmen und Auftraggebern erwarten, bevor sie bereit sind, die Aufgabe der Projektleitung zu übernehmen.

Ziel dieser wiederholt durchgeführten Befragung, die von der GPM Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement in Kooperation mit der HR CheckSystems GmbH durchgeführt wurde, ist es ein Erwartungs- bzw. Anforderungsprofil von Führungskräften an Unternehmen und Auftraggeber zu ermitteln. Gleichzeitig sollen durch eine vergleichende Auswertung Veränderungen in der Erwartungshaltung transparent gemacht werden.

Erhebungsmethodik

Die Befragungen wurden online durchgeführt. Zu verschiedenen Fragenkomplexen wurde jeweils eine Reihe von Fragen gestellt, die auf einer festgelegten Antwortskala bewertet wurden. Zusätzlich wurde zu jedem Fragenkomplex eine offene Frage gestellt, auf welche die Teilnehmer frei antworten konnten.

Zu Beginn der Befragung haben sich die Teilnehmer als „interne“ oder „externe“ Projektleiter identifiziert. Am Ende der Befragungen wurden weitere Fragen zur Beschreibung der Person (z. B. Geschlecht) und ihrer Tätigkeit (z. B. Projekterfahrung) bzw. ihrem Unternehmen (z. B. Unternehmensgröße) gestellt.

Die Befragungen 2009, 2011 und 2013 bestanden aus mehreren Fragen zu den Themenbereichen:

- Karriere – Berufliche Entwicklung und Perspektive
- Projekt – Struktur und Organisation
- Projekt – Unterstützung
- Projekt – Kommunikation und Kooperation
- Attraktivität des Arbeitgebers

Die Auswertung erfolgte hauptsächlich deskriptiv. Das heißt für die Gesamtstichprobe wurden die Mittelwerte der Teilnehmer zu den einzelnen Fragen gebildet und die Verteilung der Antwortstufen zu den einzelnen Fragen ermittelt. Für die Gruppen „Männer vs. Frauen“ und „externe vs. interne Projektleiter“ wurden zusätzlich die Mittelwerte zu den einzelnen Fragen gebildet.

mittels multivariater Varianzanalysen überprüft. Diese Analyse prüft, ob ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den jeweiligen Gruppen über die Fragen eines Themas hinweg besteht. Es wird also überprüft, ob sich beispielsweise das Profil der Kommunikation/Kooperation-Bewertungen der Frauen im Vergleich zu den Männern statistisch signifikant unterscheiden. In einem zweiten Schritt wurde überprüft, bei welchen der einzelnen Fragen sich ein Unterschied manifestiert.

Teilnehmer

Insgesamt haben im **Jahr 2009** 50 Projektleiter an der Befragung teilgenommen (Zeitraum: 15.10.-18.12.2009).

Im **Jahr 2011** nahmen 24 Personen an der Studie teil (Zeitraum: 30.03.-22.05.2011).

Die Anzahl der Studienteilnehmer **2013** lag bei 44. (Zeitraum: 01.05.-27.08.2013)

Die Teilnehmerstruktur zeigt folgende Auswertungskategorien auf:

Geschlecht: 2009/2011/2013

- Männer: 36/14/34
- Frauen: 14/10/10

Einsatz als Projektleiter:

- Intern : 30/14/26
- Extern: 20/10/18

IPMA-zertifizierte Teilnehmer: 29/10/23

Nicht zertifizierte Teilnehmer: 21/14/21

Die in den folgenden Grafiken dargestellten Werte stellen Mittelwerte dar, die aus den Antworten zu den einzelnen Fragen verdichtet wurden.

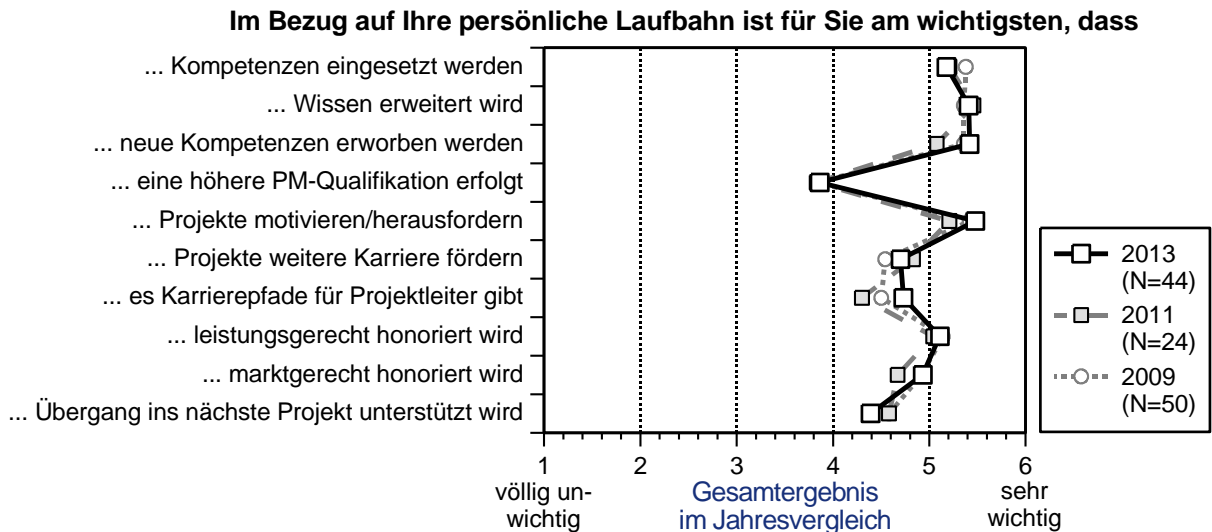
Auf eine detailliertere Darstellung der Fragen wurde verzichtet, da die Antworten keine signifikanten Unterschiede in Abhängigkeit des Geschlechts oder der Stellung der Projektleiter aufweisen.

Die Studien wurden durch die Mitglieder der Fachgruppe ProjektPersonal initiiert und ausgewertet. Das Kernteam im Jahr 2013 bildeten dabei

- Claudia Bretzke,
- Michael Beckhäuser,
- Fabian Hofmann,
- Johannes Voss.

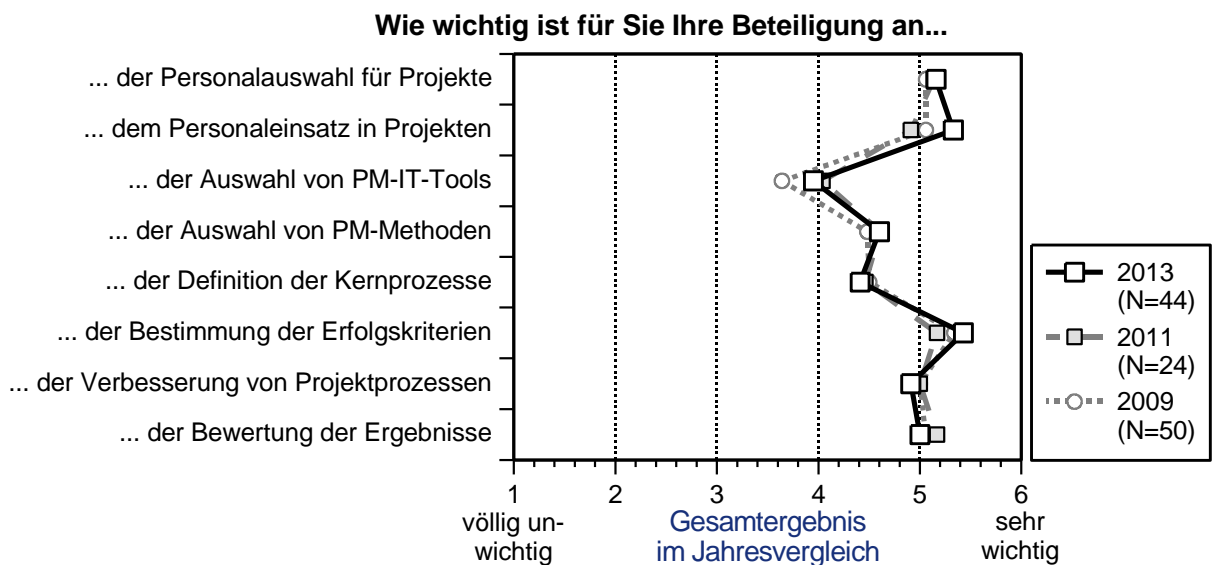
Bei Fragen zur Studie stehen Ihnen die Autoren unter projektpersonal@gpm-ipma.de zur Verfügung.

1 KARRIERE – Berufliche Entwicklung und Perspektive



Die Ergebnisse der Studie aus den Jahren 2009 und 2011 haben sich in der Befragung 2013 wieder bestätigt. Die verdichteten Werte aus der obigen Darstellung untermauern die Vermutung, dass Projektleiter dem Ausbau von Kompetenzen einen größeren Wert beimessen als formalen Karrieremöglichkeiten. Projektleiter brauchen Projekte, die einerseits motivieren aber andererseits auch herausfordernde Ziele beinhalten. Dafür erwarten sie eine angemessene Honorierung.

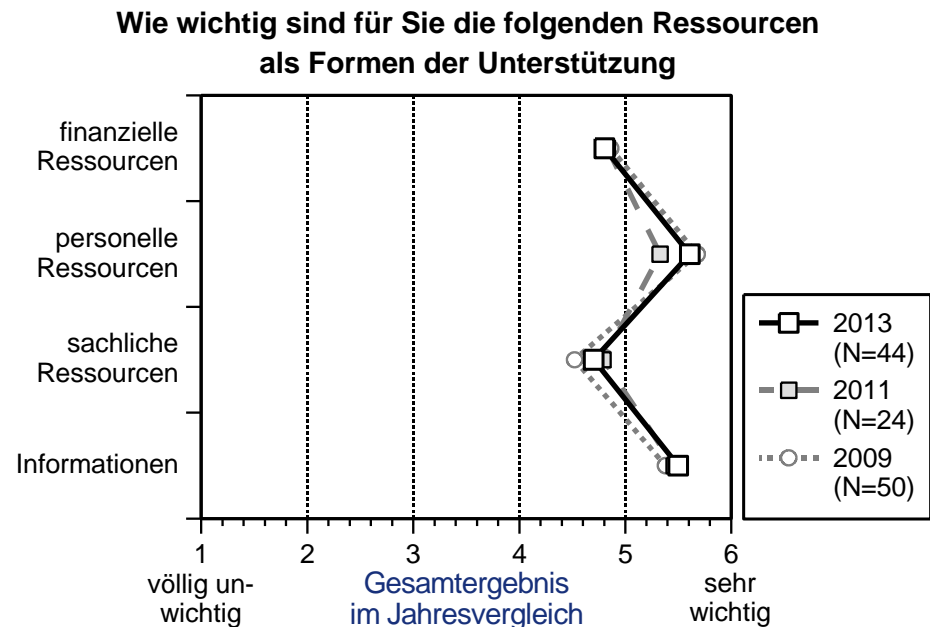
2 PROJEKT – Struktur und Organisation



Die Aussage das Projektleiter ein Projekt im Hinblick auf die personelle Zusammensetzung und Bestimmung der Erfolgskriterien mitgestalten wollen verdichtet sich. Projektleiter reflektieren ihre Erfahrungen und wollen Verbesserungen umsetzen. Damit machen Projektleiter deutlich, dass sie den Projektnutzen und die Ergebnisse in den Vordergrund stellen. Sie erwarten dafür klare Strukturen und eine funktionierende Organisation.

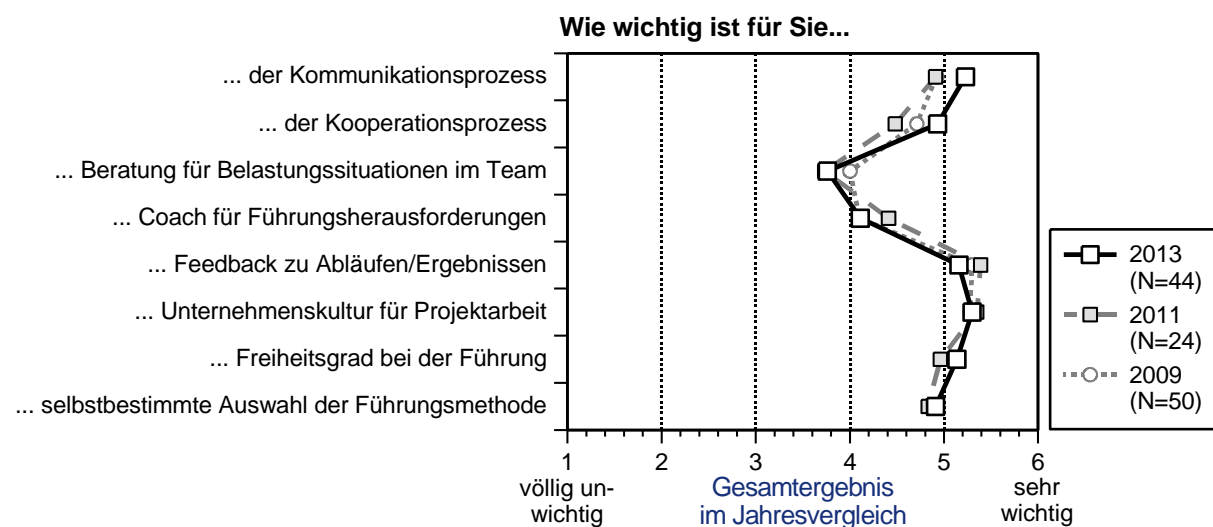
Im Vergleich zur Studie im Jahr 2009 ist das Interesse an der Auswahl von Projektpersonal und IT-Tools 2011 und 2013 höher. Dies könnte auf eine zunehmende Bedeutung beider Themen schließen lassen.

3 PROJEKT – Unterstützung



Personelle Ressourcen und Informationen sind nach Meinung der Projektleiter weiterhin die wichtigsten Faktoren für die Unterstützung der Projektarbeit. Dies unterstützt die Aussage aus der Vergangenheit das beide Faktoren auch eine besondere Bedeutung für die Motivation der Projektleitung haben.

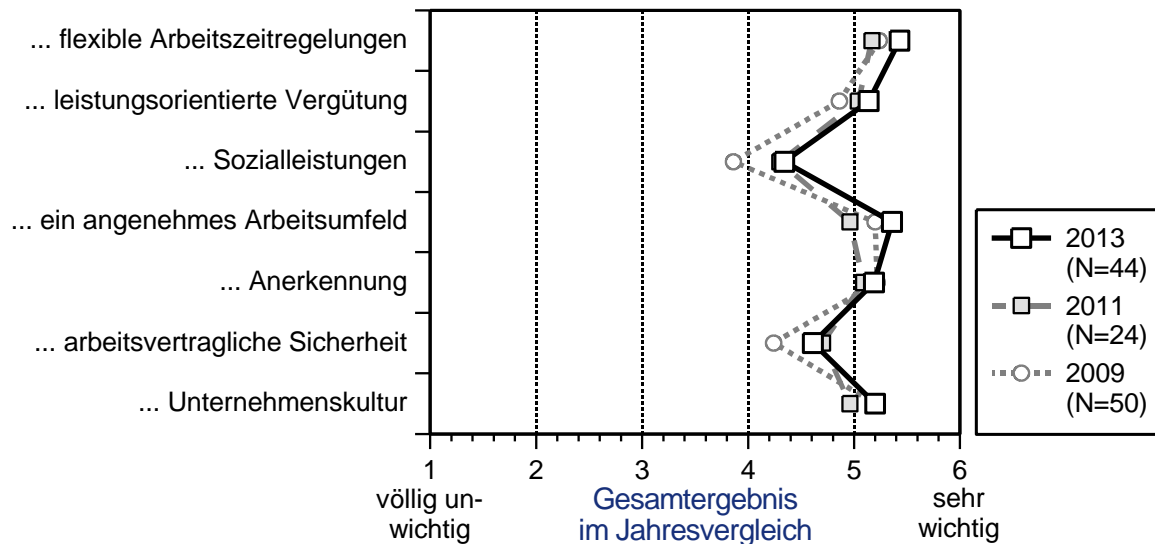
4 PROJEKT – Kommunikation und Kooperation



Die Aussage aus den Jahren 2009 und 2011 wird mit der Befragung im Jahr 2013 noch einmal bestätigt. Projektleiter haben den Anspruch, schwierige Projektsituationen selbst zu lösen. Dafür benötigen sie Feedback über ihre Leistungen und die erreichten Ergebnisse sowie eine unterstützende Unternehmenskultur. Daher wird ein verbindlicher und funktionierender Kommunikationsprozess benötigt. Durch die Ergebnisse der Befragung im Jahr 2013 liegt die Vermutung nahe, dass den Themen Kooperation und Kommunikation zunehmende Bedeutung zukommt.

5 ATTRAKTIVITÄTSFAKTOREN DER ARBEITGEBER

Ich erwarte, dass es für Belastungen einen Ausgleich gibt durch...



Projektleiter legen auch 2013 Wert auf Gestaltungsmöglichkeiten. Dies drückt sich in dem Wunsch nach flexibler Arbeitszeit aus und ist der Ausgleich für ihren hohen Einsatz. Projektleitern sind nichtmonetäre Faktoren wie angenehmes Arbeitsumfeld, Unternehmenskultur und Anerkennung wichtiger als monetäre Faktoren. Einem angenehmen Arbeitsumfeld sowie der Unternehmenskultur scheint eine zunehmende Bedeutung zuzukommen.

Fazit

Aufgrund der Anzahl der Studienteilnehmer können die vorliegenden Studienergebnisse keine endgültigen Antworten geben. Die seit 2009 ermittelten Tendenzen lassen sich aber auch weiterhin beobachten. Die Grundaussagen der Studien in den Jahren 2009 und 2011 werden durch die Befragung im Jahr 2013 erneut bestätigt.

- Den befragten Projektleitern ist Kompetenz wichtiger als Karriere.
- Informationen im Rahmen des Projektes sind den teilnehmenden Projektleitern wichtiger als finanzielle Ressourcen.
- Für die im Projekt auftretenden Belastungen erwarten die befragten Projektleiter Anerkennung, ein angenehmes Arbeitsumfeld und eine Unternehmenskultur, die zu den eigenen Werten passt.

Ergänzend lassen die Ergebnisse des Jahres 2013 die Vermutung zu, dass sowohl die Themen Kooperation als auch Kommunikation zunehmende Bedeutung erlangen. Ebenso scheint die Bedeutung der Soft Facts Unternehmenskultur und angenehmes Arbeitsumfeld zu steigen.

Ausblick

Projektmanagement gewinnt weltweit zunehmend an Bedeutung. Damit steigt auch der Bedarf an Fach- und Führungskräften. Aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland und dem „war for talents“ gewinnt die Attraktivität von Arbeitgebern in den nächsten Jahren weiterhin zunehmende Bedeutung. Die Fachgruppe ProjektPersonal möchte sowohl Projektleitern als auch den Personen, die in Unternehmen Projektleiter rekrutieren und führen, auch in der Zukunft Anregungen für die gemeinsame und erfolgreiche Zusammenarbeit geben. Aus diesem Grund ist eine weitere regelmäßige Wiederholung dieser Studie geplant. Sofern Sie Projektleiter sind, laden wir, die Fachgruppe ProjektPersonal der GPM, Sie schon heute recht herzlich zur Teilnahme an der nächsten Studie ein.

GPM Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement e.V.

Die GPM ist der führende Fachverband für Projektmanagement in Deutschland. Mit derzeit über 6.500 Mitgliedern und über 300 Firmenmitgliedern aus allen Bereichen der Wirtschaft, der Hochschulen und der öffentlichen Institutionen bildet die GPM das größte Netzwerk von Projektmanagement-Experten auf dem Europäischen Kontinent.

Das primäre Ziel der 1979 gegründeten GPM ist es, die Anwendung von Projektmanagement in Deutschland zu fördern, weiter zu entwickeln, zu systematisieren, zu standardisieren und weiter zu verbreiten.

Mehr dazu unter www.gpm-ipma.de

Kontakt

Fachgruppe ProjektPersonal

GPM Deutsche Gesellschaft
für Projektmanagement e.V.
FrankenCampus
Frankenstraße 152
90461 Nürnberg

Tel.: +49 911 433369-0
Fax: +49 911 433369-99

projektpersonal@gpm-ipma.de
www.gpm-ipma.de