



ANFORDERUNGEN, ERWARTUNGEN UND WÜNSCHE VON PROJEKTLITERN AN FIRMEN UND AUFTRAGGEBER

Ergebnisse der Studie der GPM Fachgruppe ProjektPersonal

GPM Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement e.V.

Die GPM ist der führende Fachverband für Projektmanagement in Deutschland. Mit derzeit über 5.800 Mitgliedern und 280 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

Anlass und Ziel der Studie

In dieser Studie steht der Mensch im Mittelpunkt der Betrachtung. In einer Zeit wachsenden Fach- und Führungskräftemangels sind nicht mehr nur die Interessen der Unternehmen maßgebend, sondern auch die der Führungskräfte. Es wird dabei eine Frage immer relevanter: Was können und dürfen die inzwischen immer mehr gesuchten Projektmanagerinnen und -manager von den Firmen und Auftraggebern erwarten, bevor sie bereit sind, die Aufgabe Projektleitung zu übernehmen.

Ziel dieser Befragung, die von der GPM Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement e.V. in Kooperation mit der HR CheckSystems GmbH durchgeführt wurde, ist es ein Erwartungs- bzw. Anforderungsprofil von Führungskräften an Unternehmen und Auftraggeber zu ermitteln.

Die Studie wurde durch die Mitglieder der Fachgruppe ProjektPersonal initiiert und ausgewertet. Das Kernteam bildete dabei

- | Claudia Bretzke
- | Michael Beckhäuser
- | Dr. Gerd Kaiser
- | Dietmar Prudix
- | Stefan Schwartzkopff
- | Johannes Voss

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

Erhebungsmethodik

Die Befragung wurde 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 die 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.

Im Durchschnitt betrug die Dauer der Befragung 9 Minuten.

Die Befragung bestand 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 es wurde 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.

Für die zwei Unterscheidungsmerkmale „Geschlecht“ und „externe/interne Projektleiter“ wurden zusätzlich statistische Unterschiede zwischen den Gruppen mittels multivariater Varianzanalysen überprüft. Die multivariate Varianzanalyse 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 unterscheidet. In einem zweiten Schritt wurde überprüft, bei welchen der einzelnen Fragen sich ein Unterschied manifestiert.

TEILNEHMER DER BEFRAGUNG

Insgesamt haben 50 Projektleiterinnen und Projektleiter an der Befragung zwischen dem 15.10.2009 und dem 18.12.2009 teilgenommen. Diese verteilen sich wie folgt:

Geschlecht

Männer	36
Frauen	14

Einsatz als Projektleiter

Intern	30
Extern	20

Zertifizierung

IPMA zertifizierte Teilnehmer	29
Ohne IPMA Zertifizierung	21

Unternehmensgröße

Keine Angabe	1
Bis 20 Mitarbeiter	9
21-100 Mitarbeiter	5
101-500 Mitarbeiter	9
501-1.000 Mitarbeiter	5
1.001-10.000 Mitarbeiter	12
Mehr als 10.000 Mitarbeiter	9

Branchen

IT	19
Automotive	6
Maschinenbau	2
Beratung	9
Gesundheits-/Sozialwesen	3
Sonstige	11
- Bau	
- Medien	
- Öffentlicher Dienst	
- Elektroindustrie	
- Consumer	
- Energie	
- Finanzdienstleistung	
- Bauelemente	
- Versicherung	
- Spezialmöbel für Schulen	
- Engineering	

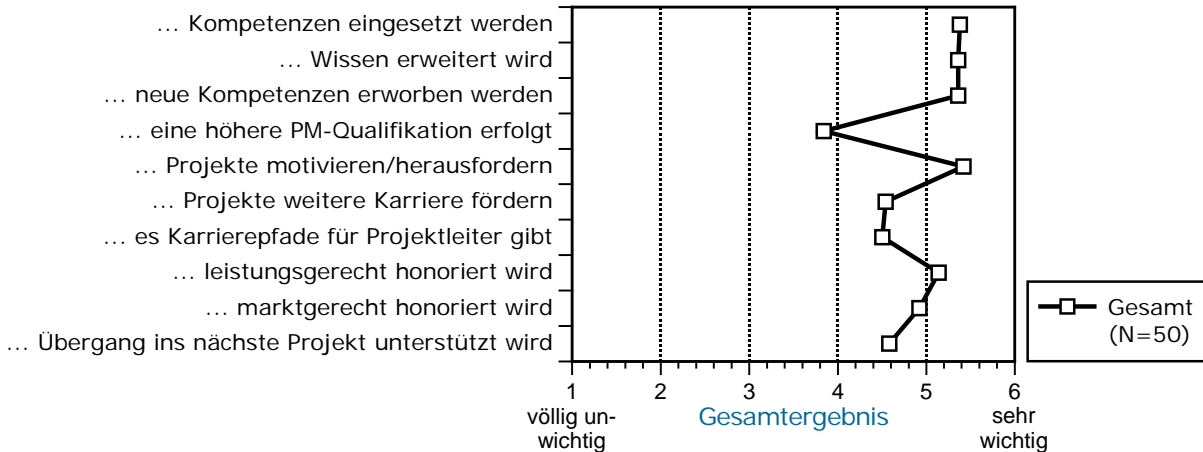
Die in den folgenden Grafiken dargestellten Werte stellen Mittelwerte dar, die aus den Antworten zu den einzelnen Fragen verdichtet wurden.

Fragen deren Antworten signifikante Unterschiede in Abhängigkeit des Geschlechts, der Stellung der Projektleiter, der Zertifizierung, Unternehmensgröße oder Branche aufweisen sind explizit aufgeführt.

Mehrfachnennungen waren bei der Beantwortung der Fragen ausgeschlossen.

1. KARRIERE – Berufliche Entwicklung und Perspektive

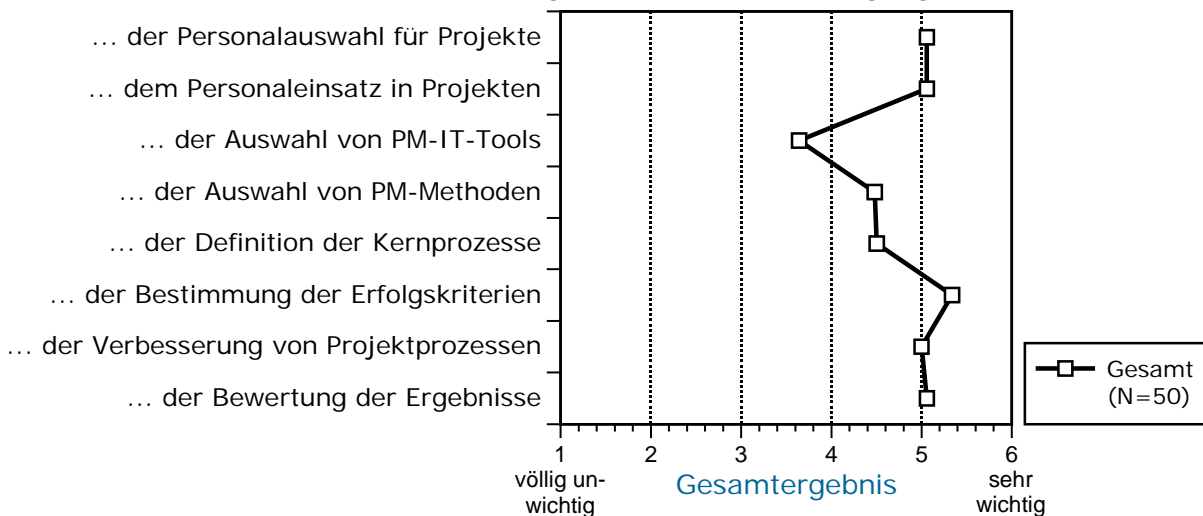
Im Bezug auf Ihre persönliche Laufbahn ist für Sie am wichtigsten, dass



Die verdichteten Werte aus der obigen Darstellung lassen die Vermutung zu, 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

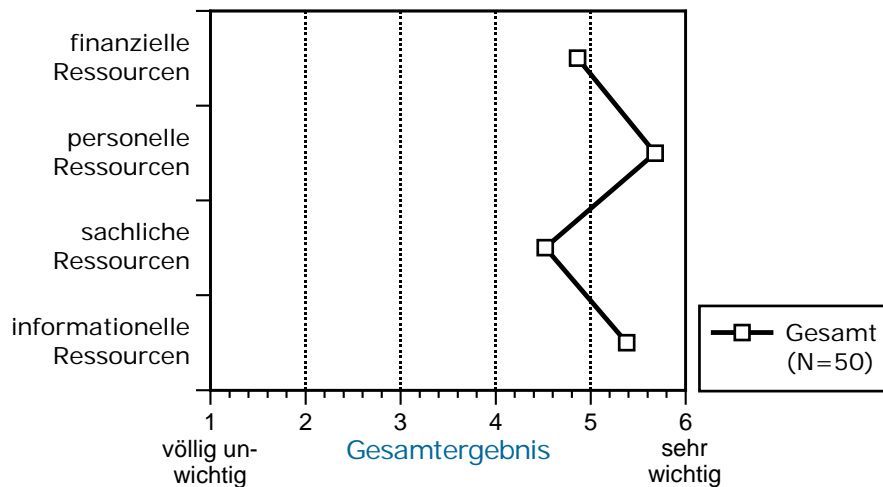
Wie wichtig ist für Sie Ihre Beteiligung an



Projektleiter wollen ein Projekt im Hinblick auf die personelle Zusammensetzung und Bestimmung der Erfolgskriterien mitgestalten. 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.

3. PROJEKT – Unterstützung

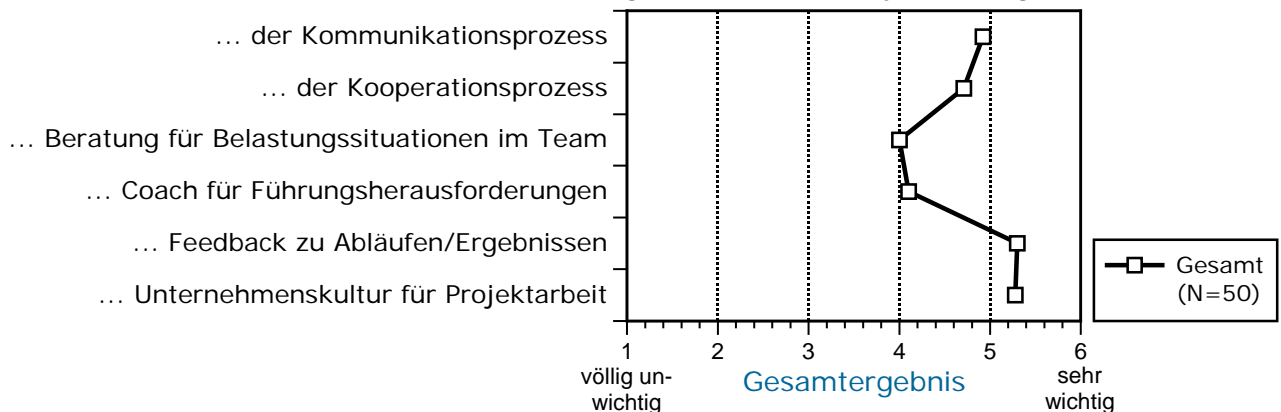
Wie wichtig sind für Sie folgende Ressourcen als Form der Unterstützung?



Personelle und informationelle Ressourcen sind nach Meinung der Projektleiter die wichtigsten Faktoren für die Unterstützung der Projektarbeit. Damit bekommen diese beiden Faktoren Bedeutung für die Motivation von Projektleitern.

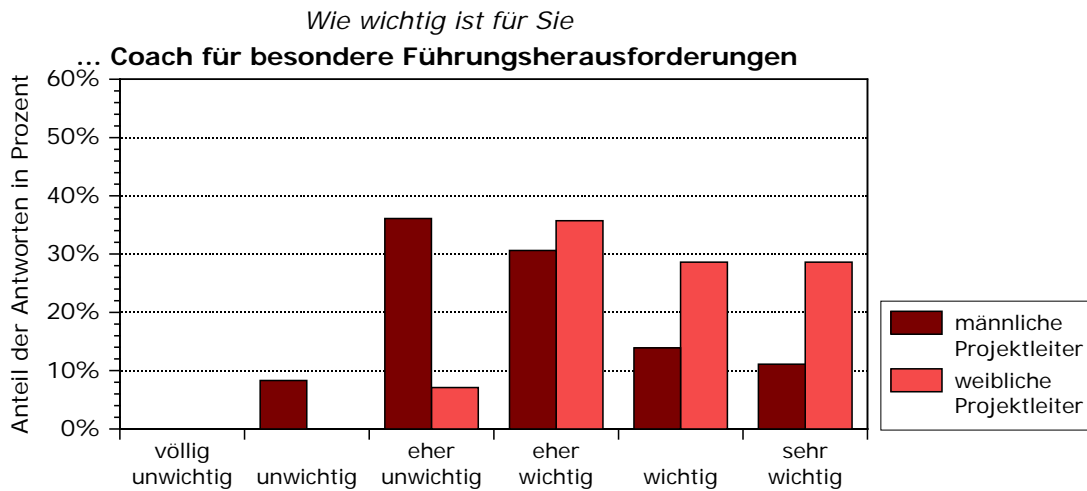
4. PROJEKT – Kommunikation und Kooperation

Wie wichtig ist für Sie als Projektleitung



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.

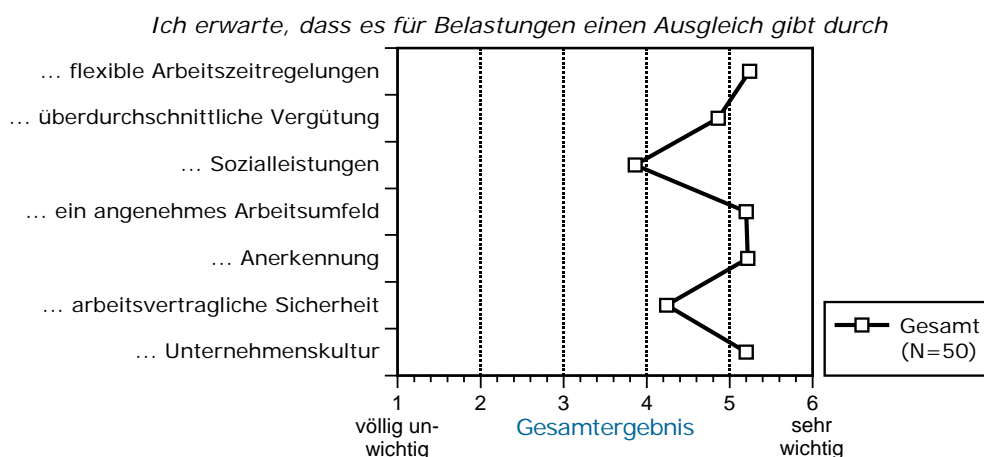
Einen signifikanten Unterschied der Antworten von männlichen und weiblichen Projektleitern gab es lediglich bei der folgenden Frage:



Bei allen anderen Fragen zu diesem Themenkomplex konnte kein signifikanter Unterschied der Antworten bei den Kreuzauswertungen festgestellt werden.

Weitere und ergänzende Informationen zu diesem Themenkomplex enthält die Studie „Zur beruflichen Situation von Projektmanagerinnen und Projektmanagern“ der Special Interest Group PM-Expertinnen der GPM aus dem Jahr 2009.

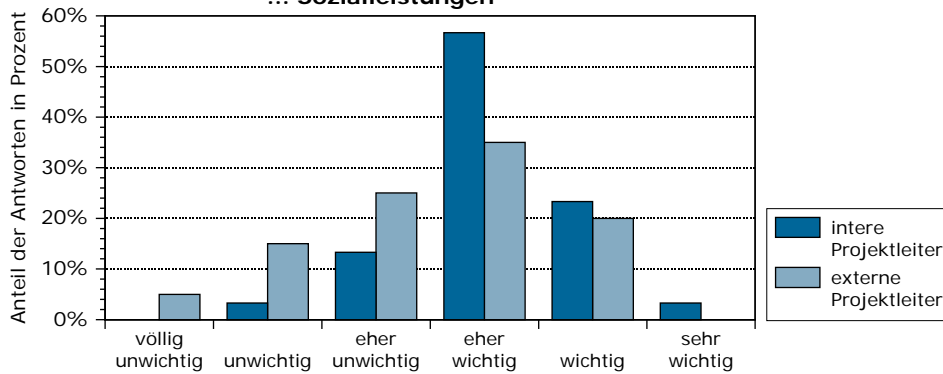
5. ATTRAKTIVITÄTSFAKTOREN der Arbeitgeber



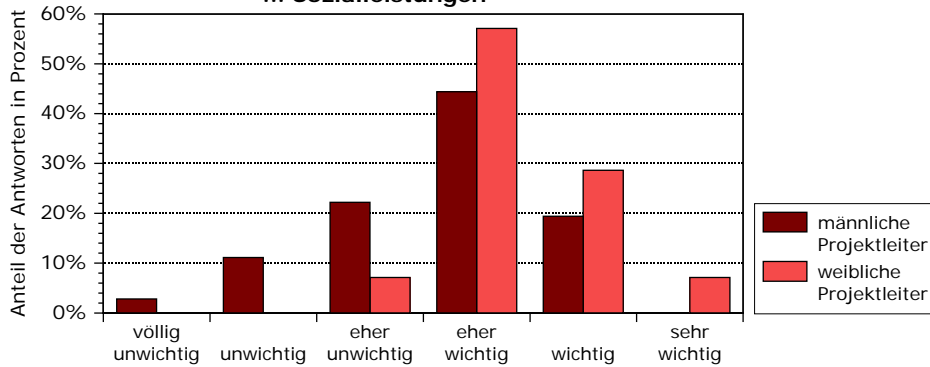
Projektleiter legen Wert auf Gestaltungsmöglichkeiten, dies drückt sich in dem Wunsch nach flexibler Arbeitszeit aus, und ist der Ausgleich für ihren hohen Einsatz. Projektleitern sind nichtmonetäre Faktoren wie angenehmes Arbeitsumfeld, Unternehmenskultur und Anerkennung wichtiger als monetäre Faktoren.

Einen signifikanten Unterschied der Antworten von internen und externen sowie männlichen und weiblichen Projektleitern gab es lediglich bei der folgenden Frage:

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



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



Bei allen anderen Fragen zu diesem Themenkomplex konnte kein signifikanter Unterschied der Antworten bei den Kreuzauswertungen festgestellt werden.

FAZIT

Die vorliegende Studie kann aufgrund der Anzahl der Studienteilnehmer keine abschließenden Antworten geben, sie zeigt jedoch Tendenzen auf.

- | Den befragten Projektleitern ist Kompetenz wichtiger als Karriere.
- | Informationelle Ressourcen 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.

AUSBLICK

Aufgrund der zunehmenden weltweiten Bedeutung des Projektmanagements und des zunehmenden Fach- und Führungskräftemangels in Deutschland gewinnt die Attraktivität von Arbeitgebern in den nächsten Jahren zunehmend an Bedeutung. Die GPM Fachgruppe ProjektPersonal möchte sowohl Projektleitern als auch den Personen, die in Unternehmen Projektleiter rekrutieren und führen auch zukünftig Anregungen für die gemeinsame und erfolgreiche Zusammenarbeit geben. Aus diesem Grund ist eine 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.

KONTAKT

Ansprechpartner:
Johannes Voss
projektpersonal@ipma-gpm.de

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

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

info@gpm-ipma.de
www.gpm-ipma.de