



ANFORDERUNGEN, ERWARTUNGEN UND WÜNSCHE VON PROJEKTLITERN AN FIRMEN UND AUFTRAGGEBER

Vergleich der Studienergebnisse 2009 und 2011 der Fachgruppe ProjektPersonal

Anlass und Ziel der Studie

In den Studien von 2009 und 2011 steht der Mensch im Mittelpunkt der Betrachtung. In einer Zeit wachsenden Fach- und Führungskrätemangels 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 in Kooperation mit der HR CheckSystems GmbH durchgeführt wird, ist es ein Erwartungs- bzw. Anforderungsprofil von Führungskräften an Unternehmen und Auftraggeber zu ermitteln.

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, 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 und 2011 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.

Für die zwei Unterscheidungsmerkmale Geschlecht und externe vs. interne Projektleiter wurden zusätzlich statistische Unterschiede zwischen den Gruppen

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 Teilnehmerstruktur zeigt folgende Auswertungskategorien auf:

Geschlecht: 2009/2011

- | Männer: 36/14
- | Frauen: 14/10

Einsatz als Projektleiter:

- | Intern : 30/14
- | Extern: 20/10

IPMA-zertifizierte Teilnehmer: 29/10

Nicht zertifizierte Teilnehmer: 21/14

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

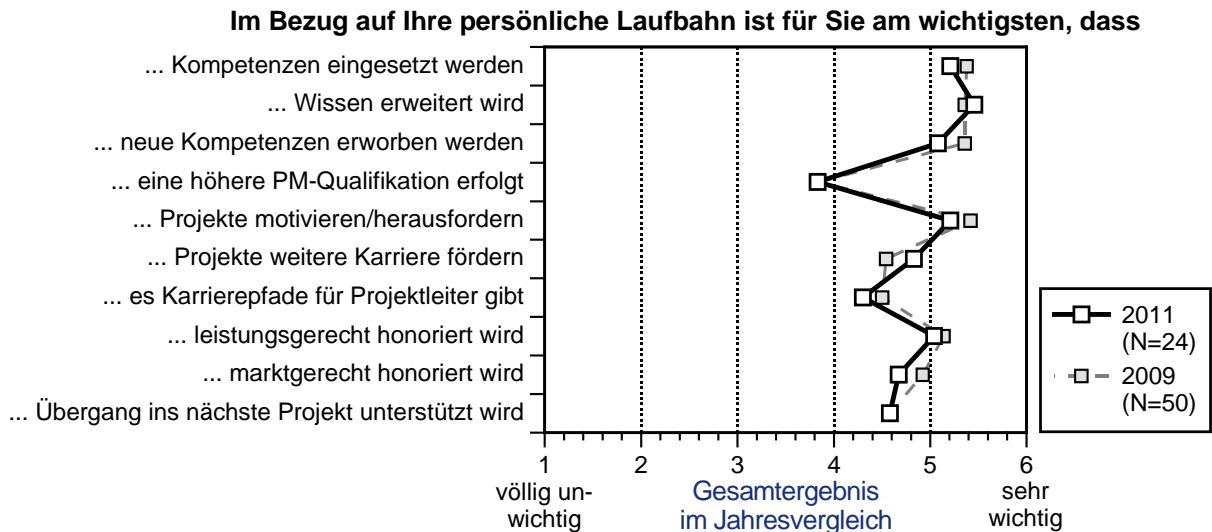
Auf eine detailliertere Darstellung der Fragen wurde verzichtet, da die Antworten keine signifikanten Unterschiede in Abhängigkeit des Geschlechts oder der Stellung der Projektleiter aufweisen.

Die Studien wurden durch die Mitglieder der Fachgruppe ProjektPersonal initiiert und ausgewertet. Das Kernteam bildete dabei

- | Claudia Bretzke,
- | Michael Beckhäuser,
- | Fabian Hofmann,
- | Dr. Gerd Kaiser,
- | Stefan Schwartzkopf und
- | Johannes Voss.

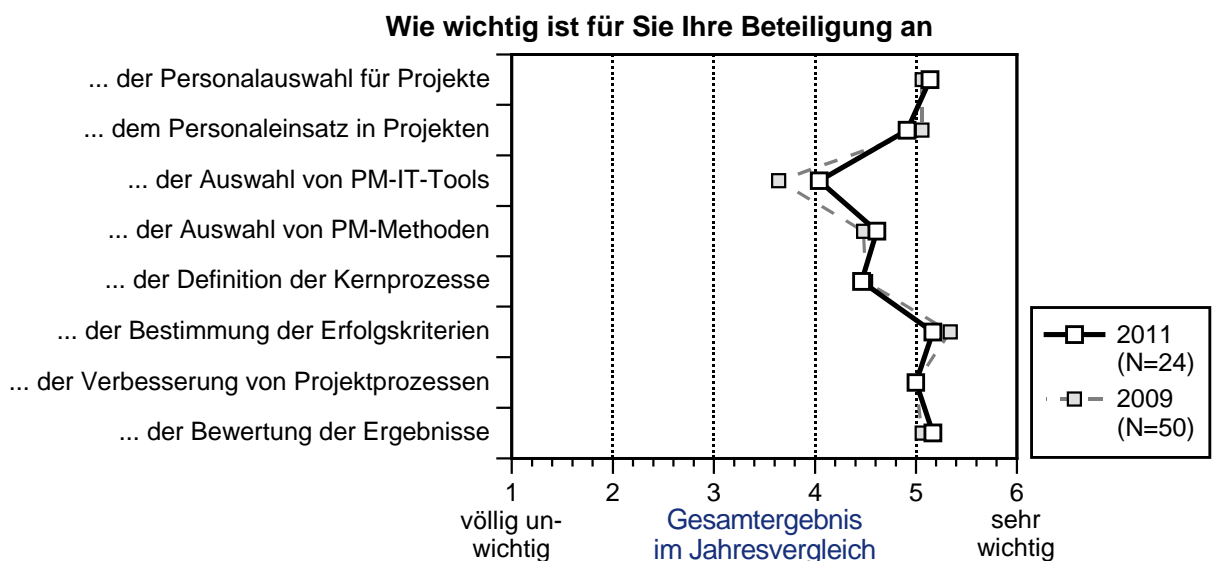
Bei Fragen zur Studie stehen Ihnen die Autoren unter projektpersonal@gpm-ipma.de zur Verfügung.

1 KARRIERE – Berufliche Entwicklung und Perspektive



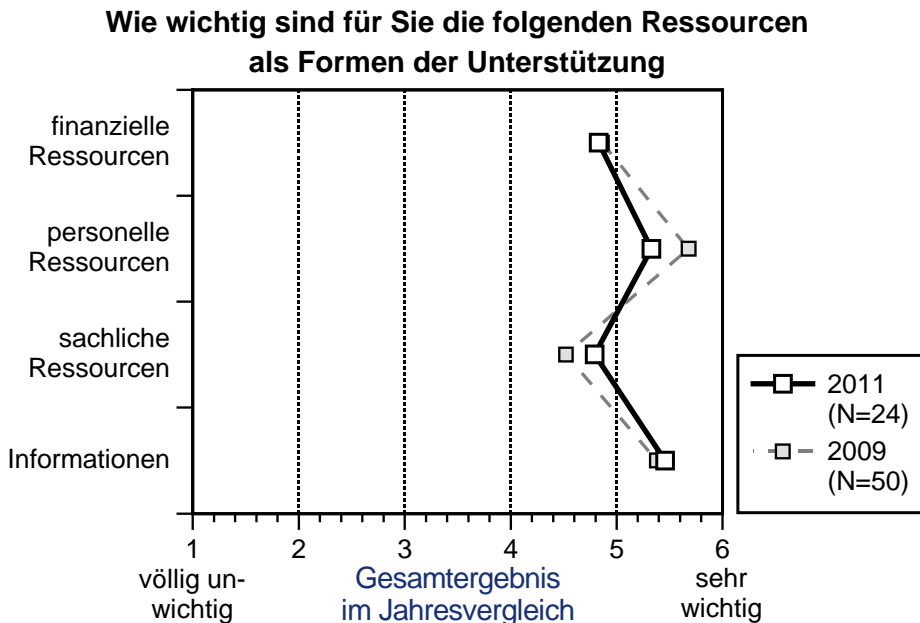
Die Ergebnisse der Studie aus dem Jahr 2009 haben sich in der erneuten Befragung bestätigt. Die verdichteten Werte aus der obigen Darstellung lassen die Vermutung zu, dass Projektleiter dem Ausbau von Kompetenzen einen größeren Wert beimessen als formalen Karrieremöglichkeiten. Projektleiter brauchen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

2 PROJEKT – Struktur und Organisation



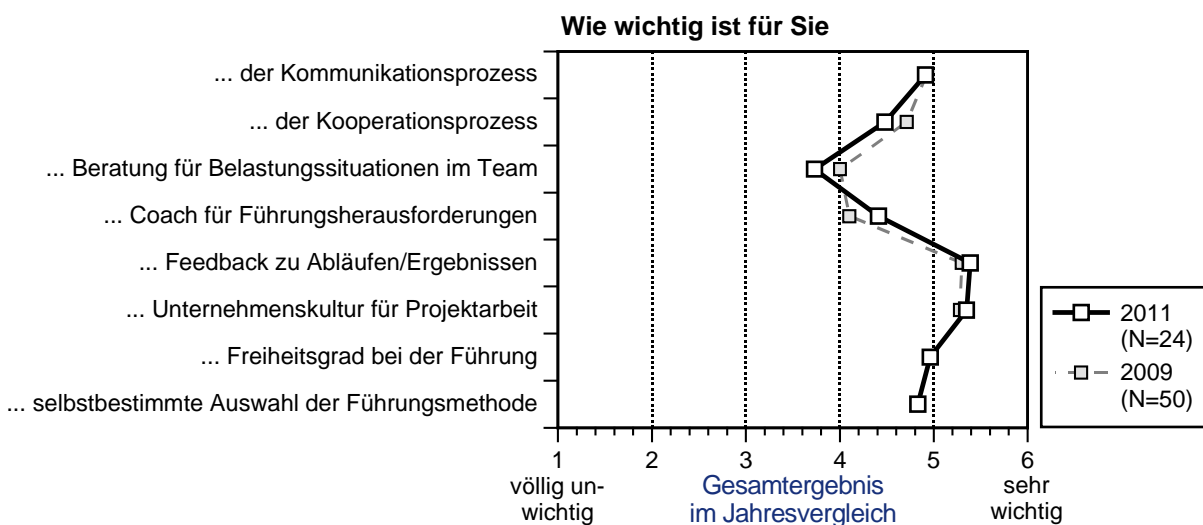
Projektleiter wollen ein Projekt im Hinblick auf die personelle Zusammensetzung und Bestimmung der Erfolgskriterien mit gestalten. Projektleiter reflektieren ihre Erfahrungen und wollen Verbesserungen umsetzen. Damit machen Projektleiter deutlich, dass sie den Projektnutzen und die Ergebnisse in den Vordergrund stellen. Sie erwarten dafür klare Strukturen und eine funktionierende Organisation. Im Vergleich zur Studie im Jahr 2009 ist das Interesse an der Auswahl an IT-Tools höher. Dies könnte auf eine zunehmende Bedeutung von IT-Tools schließen lassen.

3 PROJEKT – Unterstützung



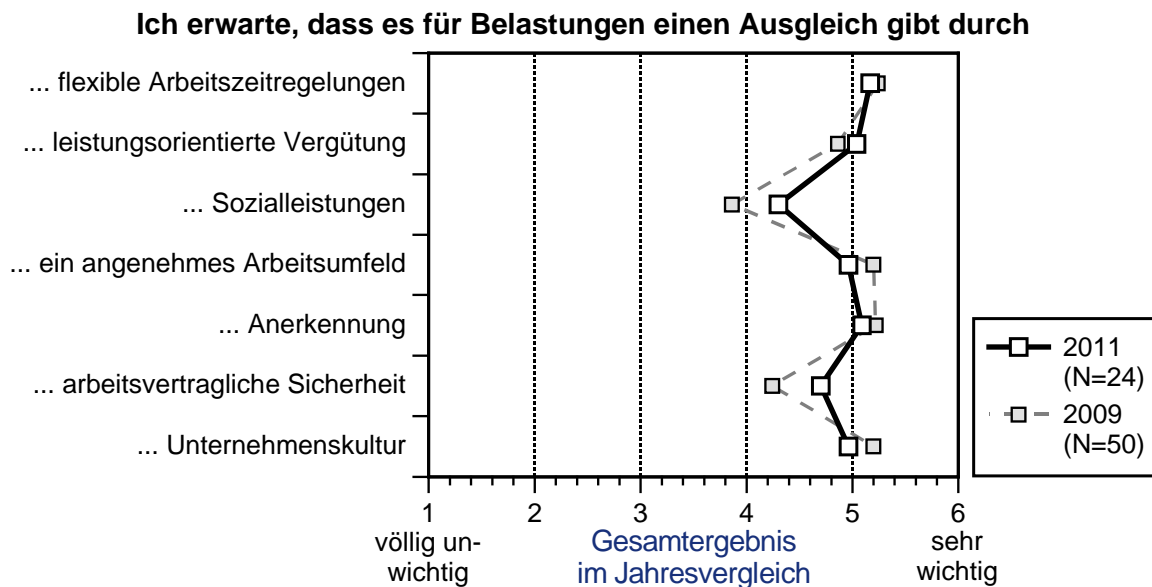
Personelle Ressourcen und Informationen sind nach Meinung der Projektleiter weiterhin die wichtigsten Faktoren für die Unterstützung der Projektarbeit. Damit bekommen diese beiden Faktoren auch heute eine besondere Bedeutung für die Motivation von Projektleitern.

4 PROJEKT – Kommunikation und Kooperation



Die Aussage des Jahres 2009 zu diesem Themenkomplex wird mit der Befragung im Jahr 2011 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.

5 ATTRAKTIVITÄTSFAKTOREN DER ARBEITGEBER



Projektleiter legen weiterhin 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. Gleichzeitig ist das Sicherheitsbedürfnis der Befragten jedoch gestiegen.

Fazit

Die vorliegenden Studienergebnisse können aufgrund der Anzahl der Studienteilnehmer keine abschließenden Antworten geben, sie zeigt jedoch Tendenzen auf. Die Grundaussagen der Studie des Jahres 2009 werden durch die Befragung im Jahr 2011 nochmals 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. Gleichzeitig ist das Sicherheitsbedürfnis der Befragten jedoch gestiegen.

Ausblick

Aufgrund der weiterhin 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 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.

GPM Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement e.V.

Die GPM ist der führende Fachverband für Projektmanagement in Deutschland. Mit derzeit über 5.900 Mitgliedern und 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