

Portfolio Management

Samenvatting

Management als middel om doelen te realiseren betekent vanuit verbinding en gedeelde ambities gestelde doelstellingen te bereiken. De kern hierbij wordt gevormd door een goede procesmatige aanpak en prioritering naar tijd, geld en kwaliteit en een goede organisatie en communicatie.

Inspiratie/Achtergrond

Je kan pas doelen bereiken als je deze SMART kan benoemen en de werkwijze kan beschrijven om er te komen. Dat is de kern van management waarbij je zelfbewust meester bent in dynamische processen. Hiermee maakt het niet uit of het gaat om management van individuele of teamprocessen of aan welk onderwerp het gerelateerd is. Het management is voor mij een way of life: een manier om vanuit je eigen meesterschap bij te dragen aan gestelde doelen.

Ik geloof in zelfsturing vanuit intrinsieke motivatie. Het graag willen doen en leren van de ervaring. Het continu doorlopen van de PDCA cyclus waarbij iedere ervaring het fundament voor de volgende uitdaging is. In al mijn passies, of dat nu gerelateerd is aan kunst of theoretische modellen staat voorop dat je leert van het experiment. Resultaten bereiken en van daaruit doorbouwen. Voor mij zijn resultaten ook concrete tastbare producten in woord, beeld of materie.

Ambitie

Ik wil mijn expertise en ervaring in management inzetten voor het realiseren van gedeelde doelen. Het bij elkaar brengen van talent en ervaring; innovatie door het verbinden van generaties.

Management is hierbij faciliterend en inspirerend.

Eén van mijn grootste inspirators is Leonardo da Vinci: bij hanteert de zeven principes die ik zelf ook heb omarmd: Nieuwsgierigheid, Ervaring, Waarnemen; Moed; Logica&verbeelding; Behendigheid en Systemdenken.

De Zeven Da Vinciaanse Principes

1. **Curiosita**
Een onverzadigbaar nieuwsgierige benadering van het leven en een niet aflatend streven naar permanent leren.
2. **Dimostrazione**
Een voornemen om kennis te toetsen aan ervaring, volharding, en een bereidheid om van fouten te leren.
3. **Sensazione**
De voortdurende verfijning van de zintuigen, met name het zien, als middel om de ervaring te verlevendigen.
4. **Sfumato** (letterlijk 'Rokerigheid')
Een bereidheid om dubbelzinnigheid, paradoxen en onzekerheid te verwelkomen.
5. **Arte/Scienza**
De ontwikkeling van het evenwicht tussen wetenschap en kunst, logica en verbeelding. Denken met beide hersenhelften.
6. **Corporalim**
Het aankweken van gratie, handigheid, conditie en houding.
7. **Connessione**
De erkenning en waardering van het onderlinge verband tussen alle dingen en verschijnselen. Systemdenken.

[bron: Michael J. Gelb; Denken als Leonardo da Vinci]

Werkwijze

Management is geen identiteit maar een rol die je vervult. Om die rol te vervullen doorloop je altijd drie fasen:

1. Vertrouwen: weten wat je wilt en dit kunnen formuleren en voorleven
2. Verbinden : de ambitie delen en echt verbinden zodat het een gedeelde ambitie wordt
3. Realiseren : door samenwerken de doelen realiseren

Ondersteunende begrippen hierbij zijn Organiseren en communiceren.

Hoe dit wordt vormgegeven is afhankelijk van de grootte van het te managen proces en organisatie waarbij gebruik gemaakt worden van standaard methoden voor management van tijd, geld en kwaliteit.

Resultaten

In alle functies die ik bekleed (heb) ben ik altijd autonoom en zelfsturend (geweest). Gedurende ongeveer 25 jaar vervul ik ook management taken in teamprocessen. Zowel in projectteams als in de organisaties.

In mijn periode bij TNO heb ik me vooral ontwikkeld als projectleider en productleider. Van projectinitiatie tot en met nazorg, inclusief projectacquisitie. Zo heb ik ruim 10 jaar een continue stroom van onderzoeksprojecten voor de internationale autoindustrie (Amerika, Europa, Japan) geleid in vooral de band-wegdekinteractie waarbij ik tevens het productmanagement en kwaliteitsmanagement verzorgde. Hier heb ik geleerd snel en klantgericht te werken en dat vertrouwen opbouwen bij de klant de basis is voor continuïteit en groei. In deze fase heb de groei doorgemaakt naar senior projectleider en wetenschappelijk medewerker. Daarnaast ook een

bijbehorende ontwikkeling in professionele vaardigheden, ondersteund door twee jaar voorzitterschap van de Ondernemingsraad.

Bij de Hogeschool Rotterdam ben ik één van de founding fathers van de opleiding Autotechniek en hebben we met een klein autonoom team gebouwd aan een innovatieve opleiding. Hier is de rol van projectmanagement vooral die van zelfmanagement: Korte lijnen, directe doelen en steeds weer jezelf overtreffen. Waarbij bij TNO perfectie de norm is; heb ik hier geleerd dat het juist het benaderen van de doelen de norm is. Bewust stellen van uitdagingen en behendigheid in het realiseren van de resultaten. Bovenal ook leren, delen en documenteren. Ik heb een groot aantal dictaten geschreven die ook die gelaagdheid hebben: basiskennis, toepassing en verdieping. Uiteindelijk dus de toepassing centraal vanuit het bewustzijn van de context: het waarom.

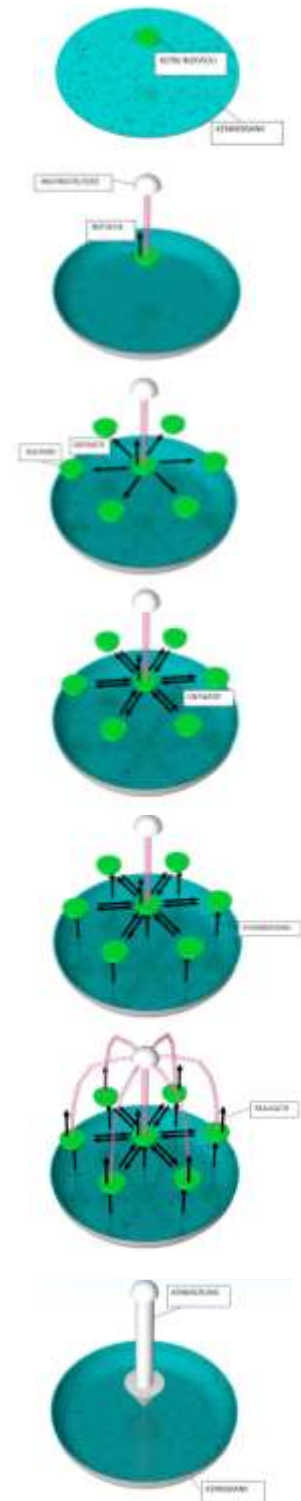
De kernwaarde van de opleiding is compleet voertuigdenken: de klant (van het eindproduct) centraal met als kentallen tijd, geld en kwaliteit. Gekoppeld hieraan bewust en methodisch werken vanuit een goede basis naar een resultaat waarin studenten hun meesterschap aantonen.

Methodisch werken komt terug projectmanagement, integraal (methodisch) ontwerpen, methoden en technieken voor onderzoek en systeemdenken.

Binnen de opleiding ben ik coördinator van twee leerlijnen (projecten en automotive) en van het thema onderzoek binnen de opleiding. In dat laatste vervul ik de linking pin tussen de opleiding en het kenniscentrum waar ik als onderzoeksdocent projecten leid en studenten begeleid.

Management van talent is daarin vooral het faciliteren van de ontwikkeling van studenten door belevenissen te creëren. Ik heb vanuit deze rol prachtige ervaringen gehad, voorbeelden:

- Rotterdam Automotive: Zelfsturende, naar real life vormgegeven, studentenorganisatie (ca. 100 studenten) die in 20 weken virtuele prototypes van een groene SUV hebben ontwikkeld voor een Amerikaanse opdrachtgever
- Het ingenieursbureau: studentenleerbedrijf, naar real life vormgegeven, voor het uitvoeren van projecten voor externe opdrachtgevers
- Het team HR GTZero: zelfsturend studentenproject om in één jaar een elektrische auto te realiseren. Hierin nam de HR deel in de ESCBO co-creatie competitie. Het project heeft zowel in de competitie als in de verkiezing beste project van HR 2012-2013



de tweede prijs gehaald. Geroemd zijn de integratie van doelen: product (enige van de 7 teams die ook RDW goedgekeurd is en dus een kenteken heeft); studentontwikkeling (belevenis), communicatie, kennisdeling en de filosofie Samenwijs.

Mijn rol hierin was steeds: initiatie, definitie, ontwerp, voorbereiding en daarna coaching waarbij ik steeds als supervisor/teamcaptain een resultaatverantwoordelijkheid had.

Management vanuit vertrouwen is ook de drijfveer voor vele andere initiatieven die ik genomen heb en heb gerealiseerd. Dit varieert van het organiseren van evenementen en zelfs een symposium tot en met strategisch management van de opleiding en onderdelen ervan.

De ontwikkeling waar ik nu aan werk is een groter verbindend project tussen de opleidingen Automotive voor een innovatief mobiliteitsconcept. Hierin werken minimaal drie opleidingen samen (studenten, docenten, instructeurs, lectoren) met externe partners en opdrachtgevers.

In januari wordt de eerste versie van de publicatie Samenwijs gepubliceerd. Samenwijs staat voor: vertrouwen, verbinden en realiseren en het creëren van authentieke belevissen. Alhoewel het zijn oorsprong vindt in de ervaring in het onderwijs, zijn de principes getoetst aan en onderbouwd met onderzoek naar methoden en technieken uit literatuur (projectmanagement etc..)