

GEDOOE IN JE PROJECT

Hoe de vicieuze cirkel
van energieverlies hier
een belangrijke rol in speelt

MARIËLLE VAN DOOREN

de Maatschappelijke
PROJECTMANAGER

Inhoud

De vicieuze cirkel van energieverlies	3
Stap 1: Voelen wat er speelt	7
Stap 2: Energielekken opsporen	10
Verbinding	12
Voeding	13
Uitdaging	14
Kracht	15
Steun	16
Groei	17
Doe de Energielekscan	18
Stap 3: Energielekken leren dichten	20
Hoe nu verder?	25

De vicieuze cirkel van energieverlies

Is gedoe in je project herkenbaar voor je?

Als je dit e-book leest, heb je waarschijnlijk te maken met gedoe in je project. Herken je een of meerdere van onderstaande situaties?

- Een projectteamlid zegt dat hij het gaat regelen, maar doet dit vervolgens niet. Hierdoor belandt de taak op jouw bordje;
- Een projectteam blijft eindeloos praten, maar gaat niet aan de slag;
- Projectteamleden schuiven elkaar de zwarte piet toe in plaats van dat ze het probleem samen oplossen;
- Een samenwerkingspartner of opdrachtgever gaat op jouw stoel zitten en vertelt jou hoe jij je project moet aansturen;
- Budgetten en mensen zijn niet geregeld voor je project. Terwijl je project belangrijk is voor de organisatie en jij van start moet.

Denk jij dan: 'Het hoort er nu eenmaal bij'?

Waarschijnlijk haal je je schouders op als je dit leest en denk je: 'Het hoort er nu eenmaal bij'. Jij bent immers iemand die resultaten wil boeken en impact wil maken. Dat lukt je meestal ook. Het gaat alleen niet vanzelf. Je project brengt je een heleboel hoofdbrekers. Vaak ga je op wilskracht door en lukt het je om het voor elkaar te krijgen. Maar eerlijk is eerlijk: soms word je er gewoon niet blij van. En eigenlijk vraag je jezelf regelmatig af of je dit jaren zo vol kan houden.

Weet dan dat het ook anders kan.

Gedoe in je project heeft een oorzaak, het energieniveau in je project is te laag.

Is het energieniveau in een project te laag, dan loopt je project moeizaam. Dat klinkt je misschien een beetje abstract in de oren, dus ik zal je een voorbeeld geven om uit te leggen hoe dat werkt.



Als ik met mijn zeilboot een dag doorvaar, raakt de accu steeds leger. Vanaf een bepaald spanningsniveau geven de elektrische systemen foutmeldingen of vallen uit. Dan start ik de motor en dan laadt de accu weer bij tot het juiste energieniveau. Na enige tijd draait alles weer zoals het moet.

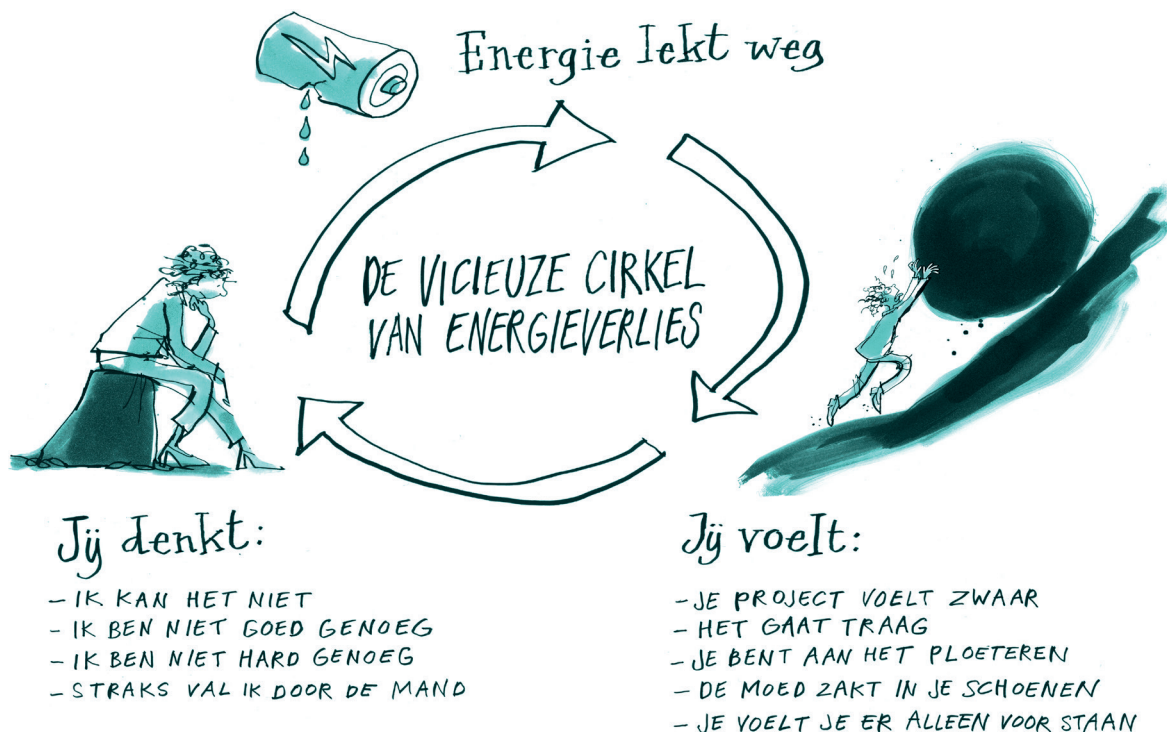
Die systemen hebben energie nodig. Dat geldt ook voor je project. Alleen met een voldoende hoog energieniveau kan je project op gang komen en soepel blijven lopen.

Vaak heb je niet eens zo door dat er energielekken zijn en dat het energieniveau in je project steeds lager wordt. Tot het moment dat het energieniveau in je project zo laag is geworden, dat je project niet meer lekker loopt. Op dat moment gaat je project zwaar voelen en is het niet meer zo leuk om aan je project te werken.

Zit je eenmaal in die situatie dan kom je daar niet zo makkelijk uit.

Je zit namelijk in de vicieuze cirkel van energieverlies.

Deze werkt als volgt.



Als er gedoe in je project is, dan lekt er energie weg uit je project en daalt het energieniveau in je project.

Dit doet iets met jou als projectmanager en met hoe jij je project ervaart. Denk maar aan al die situaties waarin je deze gevoelens ervaart.

- Je project voelt zwaar
- Alles gaat traag
- Je bent aan het ploeteren
- De moed zakt je in de schoenen
- Je voelt je er alleen voor staan

Vaak denken we dan dat het aan onszelf ligt. Dat we het niet kunnen, niet ervaren genoeg zijn of niet hard genoeg zijn. Hierdoor verliezen we nog meer energie en daalt het energieniveau nog verder.

Zo kom je in een vicieuze cirkel en wordt het energieniveau in je project steeds lager. Hierdoor wordt het nog lastiger om er weer uit te komen.

Je kan de vicieuze cirkel doorbreken door de energielekken op te sporen en deze te dichten.

Bij energielekken kan je denken aan het ontbreken van steun van je opdrachtgever, je eigen interne stem die je allemaal lelijke dingen vertelt of iemand waarmee je samenwerkt met wie de communicatie stroef gaat. Situaties waar iedere projectmanager wel eens mee te maken heeft.

Als je weet met welk energielek je te maken hebt, kan je gaan kijken hoe je het kan oplossen.

Met de volgende 3 stappen breng je het energieniveau in je project weer op peil:



In het volgende hoofdstuk laat ik je zien hoe je dit aanpakt.

Stap 1: Voelen wat er speelt

Als projectmanager heb je dagelijks te maken met gevoel.

Denk maar eens aan:

- Een knagend onderbuikgevoel dat je vertelt dat niet alles op tafel komt wat gezegd moet worden tijdens een vergadering;
- Het enthousiasme dat je ervaart tijdens een goede werksessie;
- De angst die je soms kan overvallen tijdens de voorbereiding van een bijeenkomst die jij moet gaan leiden;
- De verbinding die er is als je lekker aan het sparren bent met een samenwerkingspartner;
- De eenzaamheid als het ontbreekt aan commitment in je projectteam.

Je gevoel is een goede indicator voor het energieniveau in je project.

Ervaar je als projectmanager positieve gevoelens, zoals enthousiasme of het krijgen van steun, dan voel je het energieniveau in jezelf toenemen.

Je voelt jezelf krachtig en hebt er zin in. De kans is groot dat jij vervolgens ook voor elkaar krijgt, wat je wilt bereiken.

Het omgekeerde, de negatieve gevoelens, ken je ook:

je twijfelt, voelt je angstig of hebt er weinig vertrouwen in.

Het energieniveau in jouzelf daalt. Je voelt je wiebelig en hebt er geen zin in.

Drie keer raden hoeveel resultaten je kan boeken als je dit ervaart.... weinig dus.

Iets soortgelijks gebeurt in je projectteam:



Als jij de energie voelt stromen in je project en je projectteam heeft plezier, is de kans groot dat je samen resultaten gaat boeken. Hoe meer energie en plezier, des te groter de kans op succes.

Het omgekeerde is ook waar: de kans dat je mooie resultaten gaat boeken in een project dat zwaar voelt, waarin jullie elkaar niet begrijpen of waarin alles traag gaat, is nihil. Het energieniveau van dat project is namelijk te laag.

Je gevoel is dus een belangrijke indicator die jou vertelt hoe het met het energieniveau is in je project. Je gevoel geeft je signalen wanneer je project niet optimaal loopt. Je gevoel vertelt je dat het makkelijker kan.

Gevoel is een projectmanagement instrument.

Dat gevoel is een handig instrument voor jou als projectmanager. Als jij als projectmanager in staat bent om te voelen wat er speelt in je project, dit serieus kan nemen en naar dit gevoel kan luisteren, dan heb je dus een belangrijk projectmanagement instrument in handen. Hiermee kan je je project sturen.

Vaak vinden we het lastig om naar ons gevoel te luisteren.

Dat is logisch. Het is ons namelijk niet geleerd. Tijdens onze projectmanagementopleidingen leren we hoe we overzicht kunnen krijgen, wie we moeten betrekken in het proces, hoe we het project kunnen organiseren en hoe we de risico's beheersbaar kunnen maken. Allemaal vragen die een appèl doen op ons hoofd en die we kunnen beantwoorden met denkwerk. Hoe je gevoel kan gebruiken om je project te sturen, krijgt weinig aandacht. Dat leren we niet.

We blijven ook vaak liever weg bij ons gevoel.

Voorals het gaat om negatieve gevoelens die je ervaart. Die roepen de nodige (gevoels)reacties op:

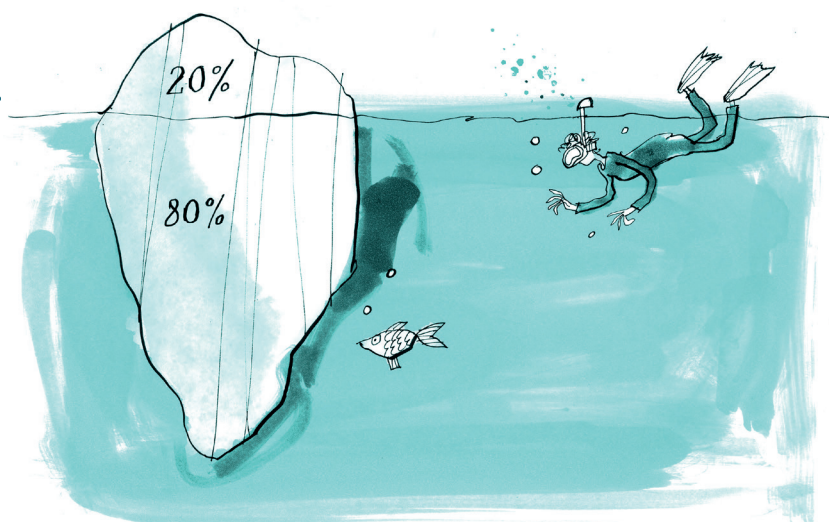
- Fijn dat gevoel, maar ik heb er vooral last van en kan er vervolgens niks mee.
- Als ze weten dat ik dit voel, dan denken ze straks dat ik het niet kan. Dan val ik door de mand.
- Daar hoef ik niet mee aan te komen in mijn branche met allemaal mannen. Straks word ik als softie gezien.

Negatieve gevoelens voelen we liever niet. We blijven er liever bij weg, want geen idee wat er nog meer tevoorschijn komt, als je ze wel toelaat.

Dat is jammer, want:

80% van je project gaat over gevoel.

Door die gevoelens over je project te negeren, maken we het onszelf nog moeilijker. Je moet namelijk juist bij dat gevoel zijn, als je verlangt naar een project dat wat makkelijker gaat. Ik zal je uitleggen waarom.



Het deel van ons project dat we met ons hoofd kunnen benaderen is zo'n 20 % van je project. Het gevoelsdeel is ongeveer 80 %. We noemen dat de onderstroom.

Je kan je wel voorstellen dat als je grip kan krijgen op het gedeelte in de onderstroom, die 80%, je vele malen effectiever bent en betere resultaten kan boeken. Logisch, toch?

Werken met je gevoel in je project: hoe dan?

Tegelijkertijd weet je ook vast hoe lastig het is om met dat gevoel te werken. Je voelt van alles, maar kan vaak niet precies duiden wat het is. Laat staan dat je het kan veranderen en kan zorgen dat je project weer lekker gaat lopen.

In het volgende hoofdstuk ga ik je uitleggen hoe je gevoel en hoofd kan laten samenwerken bij het opsporen van energielekken. Zo kan je de energielekken vervolgens dichten en krijg je grip op het energieniveau in je project.

Stap 2: Energielekken opsporen

Je weet nu dat:

- Een te laag energieniveau de belangrijkste oorzaak is van gedoe in projecten;
- Je vervolgens in de vicieuze cirkel van energieverlies terecht komt, waar je lastig uitkomt;
- Jij die vicieuze cirkel kan doorbreken door energielekken op te sporen en ze te dichten;
- Je gevoel een belangrijke indicator is voor het energieniveau in je project.
- 80% van je project bestaat uit gevoel;
- Gevoel een waardevol projectmanagement instrument is waarmee je je project kan sturen.

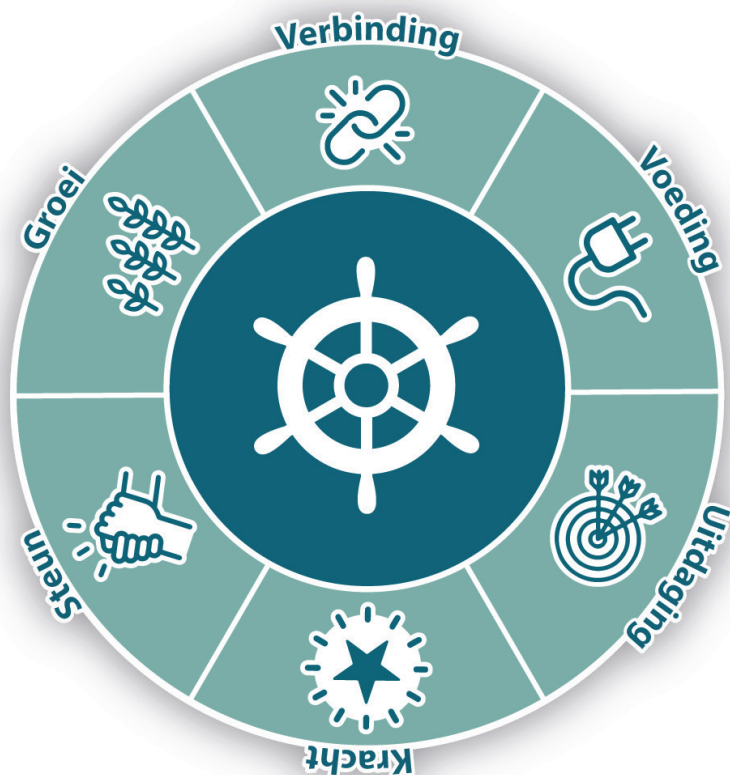
In dit hoofdstuk gaan we aan de slag met het opsporen van energielekken. Je ontdekt welke energielekken er zijn en hoe je ze kan herkennen.

Er zijn zes gebieden waar energielekken voorkomen.

Die zes gebieden maken het eenvoudiger om energielekken te leren herkennen. De zes gebieden waar vaak sprake is van energielekken in projecten zijn:

- Verbinding
- Voeding
- Uitdaging
- Kracht
- Steun
- Groei

Samen vormen ze de cirkel van *Energetisch projectmanagement*.

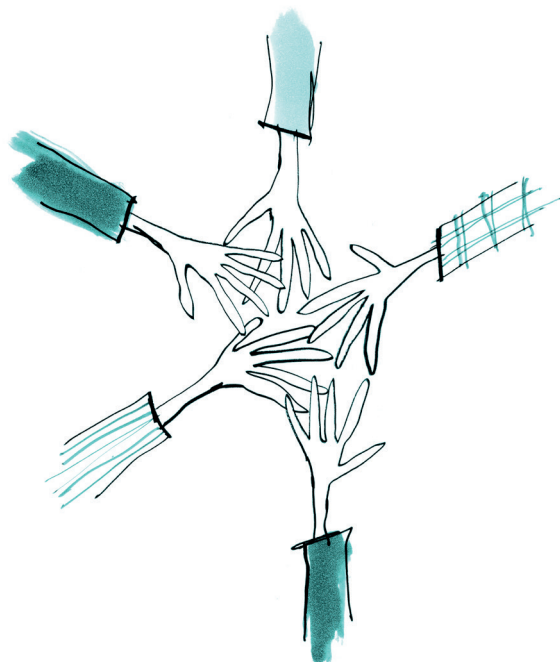


Laten we nu eens kijken naar de verschillende energielekken en hoe je ze tegenkomt bij jezelf als projectmanager of bij je projectteam.

Verbinding

Er ontstaat verbinding tussen mensen als de manier waarop de ander acteert enigzins voorspelbaar voor je is, als je iets gemeenschappelijks hebt of als je je vertrouwd voelt in het contact met elkaar. Dan kan de energie gaan stromen.

Dit is het fundament waarop je een project bouwt. Samenwerken gaat stroef, als de verbinding met jezelf, je projectteamleden en de andere mensen waar je mee samenwerkt, ontbreekt. De betrokkenen begrijpen elkaar vaak niet. Er is te weinig vertrouwen in elkaar.



Hieronder geef ik je voorbeelden van het ontbreken van verbinding bij jou als projectmanager of bij je projectteam:

PROJECTMANAGER

- Jij bent een 'wandelend hoofd' en erg druk in je hoofd
- Je geeft jezelf regelmatig op je kop
- Je vindt jezelf niet goed genoeg
- Je werkt op wilskracht
- Je gaat regelmatig over je eigen grenzen heen
- De meeste aandacht gaat naar anderen en je maakt weinig ruimte voor jezelf

PROJECTTEAM

- Je projectteamleden begrijpen elkaar niet zo goed
- Je projectteamleden spreken een andere (vak)taal
- Projectteamleden kennen elkaar niet zo goed
- Je projectteamleden hebben weinig gemeenschappelijk
- Er is binnen je projectteam weinig vertrouwen in elkaar

Voeding

Zonder de juiste voeding komt je project niet op gang. Vergelijk het maar met een auto: die heeft brandstof en vonken nodig om de verbrandingsreactie te ontsteken. Zonder die voeding gaat de auto niet rijden. Dat geldt ook voor je project.

Energie werkt aanstekelijk. Als jij lekker in je velt zit, reageren mensen in je omgeving daar positief op. Je krijgt meer voor elkaar. Door jezelf en je projectteam te voorzien van voldoende en de juiste voeding, voed je anderen. Zij komen door middel van jouw/jullie energie in beweging. Deze energie kan je vervolgens gebruiken om belemmeringen te overwinnen.

Signalen van te weinig of verkeerde voeding zijn:

PROJECTMANAGER	PROJECTTEAM
<ul style="list-style-type: none">• Je voelt geen enthousiasme voor wat je aan het doen bent• Je hebt voor jezelf geen groter doel waar je aan werkt• Je sleept jezelf regelmatig achter je bureau om aan de slag te gaan• Je voelt weinig inspiratie vanuit de opdrachtgever of organisatie waar je voor werkt.• Je taalgebruik is overwegend negatief	<ul style="list-style-type: none">• Je projectteam maakt weinig plezier• Er wordt regelmatig geroddeld of geklaagd in je projectteam• Je projectteam heeft weinig voeling met de belevingswereld van de mensen waar zij het project voor realiseren• Je projectteam kijkt niet naar andere projecten om van te leren• De blik van je projectteam is vooral naar binnen gericht en gericht op het bekende



Uitdaging

Alles wat aandacht krijgt groeit. Als een glasheldere uitdaging ontbreekt, krijgt alles aandacht wat in je project op je pad komt.

Hierdoor gaat de energie en daarmee je project alle kanten op. Er groeit dan niks (of weinig). Een glasheldere uitdaging richt en bundelt energie in je project. Zo kan je die energie vasthouden en omzetten naar acties en uiteindelijk resultaten.

Als een glasheldere uitdaging ontbreekt, kan je dat herkennen aan de volgende symptomen:

PROJECTMANAGER

- Je hebt geen duidelijk beeld van wat er moet gebeuren in je project
- Je voelt geen commitment bij jezelf om er een succes van te maken
- Je onderneemt actie maar doet dat voorzichtig
- Je kan je ingezette koers niet volhouden
- Je neemt geen beslissingen of doet hier lang over

PROJECTTEAM

- Je team heeft verschillende beelden van het einddoel
- De aandacht in het team gaat alle kanten op: losse flodders en incidenten krijgen veel aandacht
- Commitment van je projectteam ontbreekt om er een succes van te maken
- Acties worden niet gedaan, niet afgemaakt of er worden acties gedaan die niet bijdragen aan het einddoel
- Er wordt veel gepraat in je projectteam, maar er worden weinig beslissingen genomen over wat het projectteam gaat doen



Kracht

Kracht gaat over het op een effectieve manier inzetten van de beschikbare kwaliteiten en talenten in je projectteam.

Vaak maken we onvoldoende gebruik van onze kwaliteiten en talenten. We doen taken waar we niet goed in zijn. Dat kost onnodig veel energie. Een vis in een boom leren klimmen is lastig, omdat een vis is gemaakt om te zwemmen. Een aap draait zijn hand echter niet om voor deze opdracht. Het is dan ook de kunst om de vissen in je team te laten zwemmen en de apen van je team te laten klimmen.



Onderstaande overzicht zijn voorbeelden van energielekken op het gebied van kracht:

PROJECTMANAGER

- Jij voert taken uit die je niet leuk vindt
- Je bent wel goed in de taken die je doet, maar je hart gaat er niet sneller van kloppen
- Je hebt je werk georganiseerd op een manier die niet zo goed past bij jouw natuur
- Jij weet niet precies wat jouw unieke bijdrage is die je te leveren hebt als projectmanager
- Je hebt onvoldoende goede mensen om je heen aan wie je taken kan delegeren

PROJECTTEAM

- Je projectteamleden weten niet van elkaar waar ze goed in zijn
- Je projectteamleden weten niet van elkaar waar ze minder goed in zijn
- Je projectteamleden maken onnodige fouten of acties worden op een onhandige manier uitgevoerd
- Je hebt te veel dezelfde mensen in je projectteam
- Je hebt het gevoel dat je iemand mist in je projectteam

Steun

Als je aan jezelf en aan je teamleden een veilige haven biedt, voelen mensen zich gesteund. Hierdoor kan iedereen zichzelf kan zijn. Bovendien vraagt en krijgt eenieder de hulp die nodig is om resultaten te kunnen behalen.

Als steun ontbreekt, dan worden mensen voorzichtig. Ze durven dan niet de risico's te nemen die nodig zijn om van het project een succes te maken. Ze acteren voorzichtig en traag. Jij kan als projectmanager die steun bieden. De steun kan ook van buiten het team komen bijvoorbeeld van een opdrachtgever.

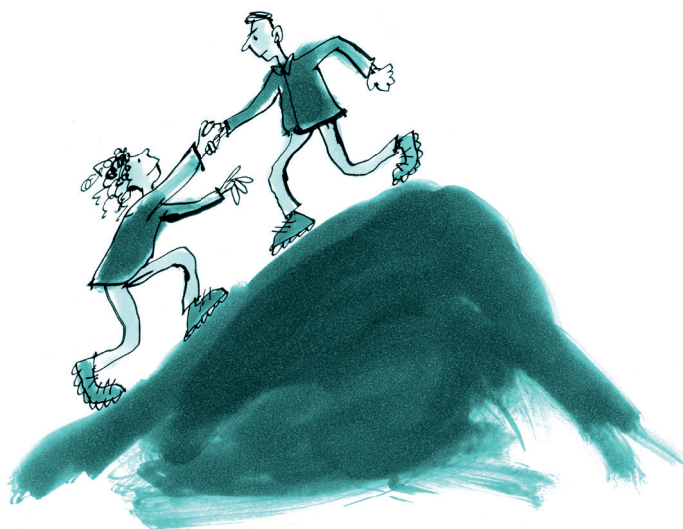
Als er te weinig steun is in je project, merk je dat aan:

PROJECTMANAGER

- Jij voelt je binnen je team ongemakkelijk
- Je voelt je er regelmatig alleen voor staan
- Je spreekt niet uit wat er werkelijk in jou speelt en doet jezelf als krachtig voor
- Je hebt geen maatje in het projectteam
- Je opdrachtgever is niet betrokken en steunt je niet

PROJECTTEAM

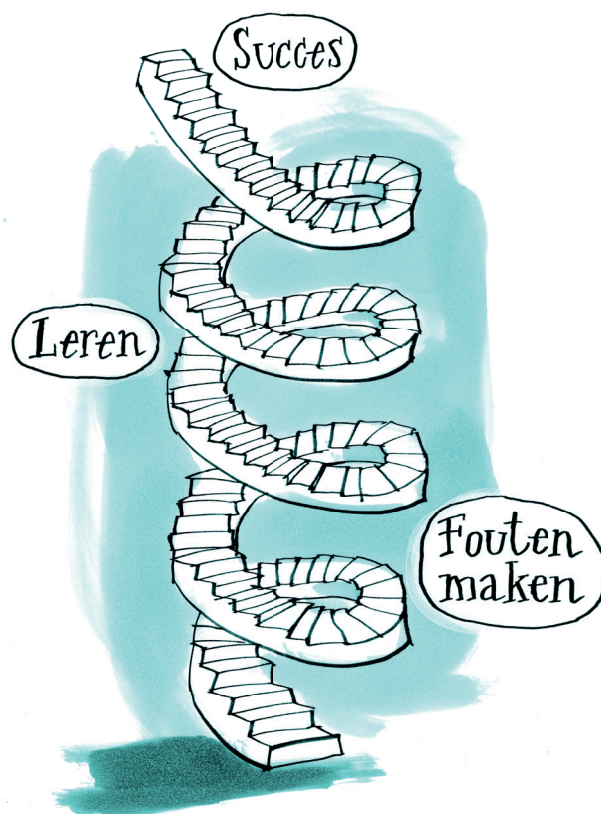
- Je projectteamleden zijn gesloten en laten hun menselijke kant niet zien
- Knelpunten worden niet besproken, maar ontkend of minder ernstig gemaakt
- Projectteamleden spreken elkaar niet aan
- Projectteamleden vragen elkaar weinig om hulp
- Projectteamleden helpen elkaar niet



Groei

Groei betekent dat je als projectmanager jezelf en je projectteam de ruimte biedt om te leren en te experimenteren. Als jullie groeien als mens en als team, groeit jullie project.

Jullie worden steeds beter in wat jullie doen. Zo zijn jullie in staat om te excelleren en wordt de impact die je maakt, steeds groter. Projecten en projectteams waar te weinig ruimte is om te groeien, blijven op de gebaande paden. Ze presteren middelmatig.



Als er te weinig ruimte is voor groei, dan zie je dat aan een van de volgende symptomen:

PROJECTMANAGER

- Je vindt het lastig om fouten te maken
- Opstaan als je gevallen bent, is lastig: je bent weinig veerkrachtig
- Je ziet vooral wat er misgaat
- Je durft niet los te laten
- Je voelt geen ruimte om afstand te nemen en te kijken wat er echt aan de hand is in je project

PROJECTTEAM

- Je projectteamleden helpen elkaar niet
- Je projectteamleden spreken elkaar niet aan op de te behalen resultaten
- Je projectteam durft niet te experimenteren
- Je projectteam is vooral bezig met het voorkomen van problemen
- Je ziet in je projectteam vaste patronen die zich telkens herhalen en je krijgt dat niet veranderd

Doe de Energielekscan

Nu je de zes gebieden waar energielekken optreden in beeld hebt, kan ik me voorstellen dat je nieuwsgierig bent naar de energielekken in jouw project.

Energielekken herkennen is voor een niet-geschoolde projectmanager best lastig. Toch zijn er herkenbare symptomen waaraan je kan zien of er sprake is van een energielek. Als jij voor jouw project wilt weten met welke energielekken je te maken hebt, kan je dit zelf onderzoeken met behulp van de **Energielekscan**.

Ga hiervoor naar:

<https://dempm.nl/energielekscan>

en beantwoord de vragen. Na afloop krijg je een overzicht van de grootste energielekken in jouw project. Vul de uitslag hieronder in:

De uitkomsten van mijn Energielekscan zijn als volgt:

ENERGIELEK	SCORE*
Verbinding	
Voeding	
Uitdaging	
Kracht	
Steun	
Groei	

*100% = energielekken,
0% = geen energielekken

Beantwoord vervolgens onderstaande vragen

- Wat zijn de belangrijkste energielekken in jouw project?

1.

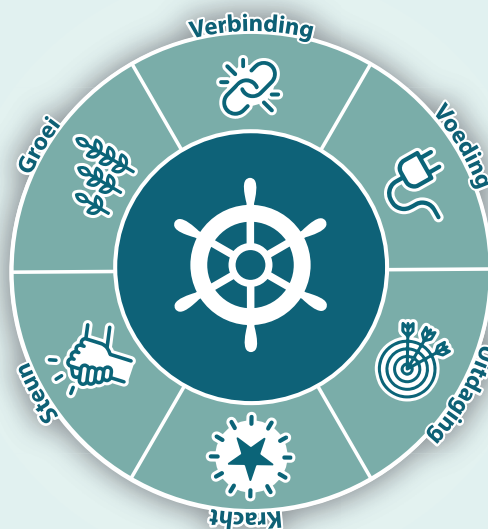
2.

3.

- Herken je deze energielekken uit de dagelijkse praktijk van je project?
- Welke voorbeelden uit de dagelijkse praktijk kan je geven bij de energielekken waarop je hoog scoort?
- Wat zou je hierin willen veranderen?

De cirkel van **Energetisch projectmanagement** kan je dus gebruiken om te ontdekken met welk type energielek in je project je te maken hebt.

Nu je weet hoe je energielekken in je project kan herkennen, is de volgende stap om te leren hoe je die energielekken zelf kan dichten. Daar kijken we in het volgende hoofdstuk naar.



Stap 3: Energielekken leren dichten

Voor het dichten van energielekken heb je specifieke vaardigheden nodig.

Het gaat om vaardigheden waarmee jij jezelf, je projectteam en je project kan sturen. Hieronder staan voorbeelden van vaardigheden die je nodig hebt om energielekken te kunnen dichten. Ik heb ze voor je per energielek gegroepeerd:

ENERGIELEK	PROJECTMANAGER	PROJECTTEAM
Verbinding	<ul style="list-style-type: none"> • Verbinden met jezelf • Open, kwetsbaar en authentiek zijn 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbinden met je projectteamleden • Verbinding tussen je projectteamleden onderling faciliteren
Voeding	<ul style="list-style-type: none"> • Jezelf voeden 	<ul style="list-style-type: none"> • Je projectteam voeden
Uitdaging	<ul style="list-style-type: none"> • Een glasheldere uitdaging creëren voor jezelf • Jezelf committeren aan de opgave • Je eigen energie bundelen 	<ul style="list-style-type: none"> • Een glasheldere uitdaging creëren voor je projectteam • Commitment van je projectteam organiseren • Het bundelen van energie in je projectteam
Kracht	<ul style="list-style-type: none"> • Werken op een manier die bij jou past 	<ul style="list-style-type: none"> • Werken op een manier die bij je projectteam en je project past
Steun	<ul style="list-style-type: none"> • Innerlijke veiligheid creëren • Jezelf uitspreken en grenzen aangeven • Steun en hulp vragen 	<ul style="list-style-type: none"> • Een veilige omgeving voor je projectteam creëren • Conflicten aangaan • Elkaar steunen
Groei	<ul style="list-style-type: none"> • Zelf leren en groeien 	<ul style="list-style-type: none"> • Je team faciliteren in groei en excelleren

Als je deze vaardigheden in de vingers hebt, ben je in staat om zelf energielekken te dichten. Met nadruk op het woord zelf. Deze vaardigheden wil je namelijk bij jezelf ontwikkelen, zodat jij niet meer afhankelijk bent van een ander om gedoe in je project op te kunnen lossen.

Vaardigheden ontwikkel je niet van de ene op de andere dag. Er is geen quick fix voorhanden die er voor zorgt dat je het binnen enkele dagen kan. Leren kost tijd en neemt een langere periode in beslag. Denk aan een jaar.

Door middel van een persoonlijke ontwikkelingsreis krijg je deze vaardigheden in de vingers.

Hoe deze reis er uitziet?

Allereerst kijk je naar jezelf. Je onderzoekt waar je stevig staat en plezier hebt. Maar ook waar je geraakt wordt, onderuit gaat en energie verliest. Je ontdekt hoe je beter voor jezelf kan zorgen. Je verkent wat bij jou past en leert wat jouw unieke bijdrage is aan je project.

Werken met projectteams brengt een dynamiek met zich mee, die vaak ingewikkeld is. Je onderzoekt tijdens de reis de interactie tussen jou en je projectteam. Waar voel jij je krachtig? Wanneer word je wiebelig? En waar zou je graag anders willen handelen dan je nu doet, maar voel je een blokkade om dat ook werkelijk te doen?

Maar ook: wat kan je doen om ervoor te zorgen dat je weer stevig aan het roer komt van je project als het even niet zo lekker gaat?

Je gaat ontdekken hoeveel meer invloed jijzelf hebt op het verloop van je project dan je tot nu toe dacht. Je vergroot zo je speelruimte om je project te kunnen sturen en resultaten te kunnen boeken.

Dat gaat niet in een rechte lijn. Het is een reis waarin je gaat experimenteren, oefent en leert met vallen en opstaan. Je ontwikkelt steeds meer veerkracht.



Ik kan je hierbij begeleiden, zodat je het wiel niet zelf uit hoeft te vinden

Zo vind je sneller de weg. Je creëert een veilige omgeving voor jezelf om te leren. En maakt het voor jezelf eenvoudiger om weer op te staan als je gevallen bent.

In het volgende hoofdstuk vertel ik je meer over mijzelf, mijn achtergrond en de reis die ik zelf gemaakt heb. Zo krijg jij een beter beeld van wie ik ben en ontdek je waarom ik je kan begeleiden in jouw persoonlijke ontwikkelingsreis.

Mijn naam is Mariëlle van Dooren.

Ik ben een professioneel struikelaar.

Op een of andere manier weet ik namelijk altijd te struikelen. Dat had ik vroeger al. Als kind viel ik overal overheen. Stootte mijn tenen. Of botste ergens tegenaan. Nu heb ik lange tijd gedacht dat dat struikelen een fysieke onhandigheid van me is. Dat is helaas niet waar.



Dat botsen en struikelen gebeurde namelijk ook in mijn projecten.

Ik voelde me hierdoor vaak gefrustreerd en moedeloos en ging bij ervaren projectmanagers, coaches en trainers te raden om te ontdekken welke vaardigheden ik nodig had om die projecten te redden. Zo heb ik diverse coaches gehad, een NLP-opleiding gevolgd, ben DISC-trainer en heb ik me verdiept in systemisch werk. Dit hielp mij bij iedere struikeling om weer op te staan en door te gaan.

Ik snapte hierdoor steeds beter waarom projecten soms zo veel moeite kosten.

Ik heb met die inzichten de *P8® Projectaanpak* ontwikkeld en het boek *Projectmanagers Geheimen* geschreven. Ik was in die periode nog getrouwd en werkte onder de naam Mariëlle de Groot.

De onderstroom belemmerde mijzelf ook.

Ondanks dat de klanten waar ik mee werkte enthousiast waren over mijn verhalen, misten mijn ideeën nog diepgang. Ik had iets waardevols aangeraakt, maar was zelf nog niet in staat om projectmanagers echt te helpen met dit onderwerp.

Lees onderstaand verhaal maar:

Ik heb een aantal jaren gewerkt aan een sociale onderneming. Na een moeizame aanloopperiode opende het restaurant een week voordat corona uitbrak. Alle buffers waren verbruikt op dat moment.

Ieder weldenkend mens zou zeggen: stop ermee.

Dat is niet wat ik deed. Ik heb twee jaar gewerkt aan een organisatie die niet levensvatbaar was. Ik heb die jaren mijn kinderen weinig gezien. En als ik er was, dan was ik de gestreste moeder.

Het klopte niet, maar het kwam niet eens in mij op dat ik de keuze had om te stoppen. Ik had het gevoel dat ik de oorzaak was van deze ellende. Dat moest ik rechtzetten.

En ik wilde maar wat graag dat mijn ouders zouden zien hoe succesvol ik was.

Hierdoor voelde ik me gevangen in dit bedrijf en dacht ik dat ik geen keuze had. Rationeel wist ik prima dat stoppen het beste was. Emotioneel voegde ik me naar de situatie en ging ik maar door ten koste van mijzelf en mijn gezin.

Ik had last van mezelf en mijn patronen en ben daarom mijzelf, mijn kindertijd en de interactie met mijn omgeving gaan onderzoeken.

Ik kreeg door mijn persoonlijke reis grip op de onderstroom van projecten.

Ik ging een heftig transformatieproces door, waarin ik steeds helderder ging zien en voelen hoe de onderstroom van mijzelf en die van projecten er uitziet. De **P8® Projectaanpak** ontwikkelde zich door en de cirkel van **Energetisch projectmanagement** werd geboren.

Mijn privé-situatie veranderde door een scheiding en ik doopte mijn bedrijf om tot **De maatschappelijke projectmanager**.



Als je met mij werkt mag je het volgende verwachten.

In deze stormachtige periode maakte ik kennis met mijn roeping. Ik ben een zeevrouw die je door woeste wateren leidt op weg naar avontuur.

Dat is wat je kan verwachten als je met mij als coach werkt.

Het is geen rustig proces. Er worden zaken aangeraakt en we gaan de diepte in. We zoeken die onderstroom op, omdat daar de grootste potentie zit om iets te veranderen. We gaan samen op avontuur, ik sta tijdens deze reis naast je en ik zorg dat je weer veilig thuiskomt.

**Welkom
aan boord!**

Hoe nu verder?

Hoe nu verder?

Wil jij je gevoel leren gebruiken als projectmanagement instrument?

Ervoor zorgen dat dat gevoel niet meer met jou aan de haal gaat, maar dat het voor je gaat werken in je project?

Zodat het allemaal wat makkelijker gaat?

Neem dan contact met mij op.

Dat kan per mail (info@dempm.nl) of bel me via 06-25534578.

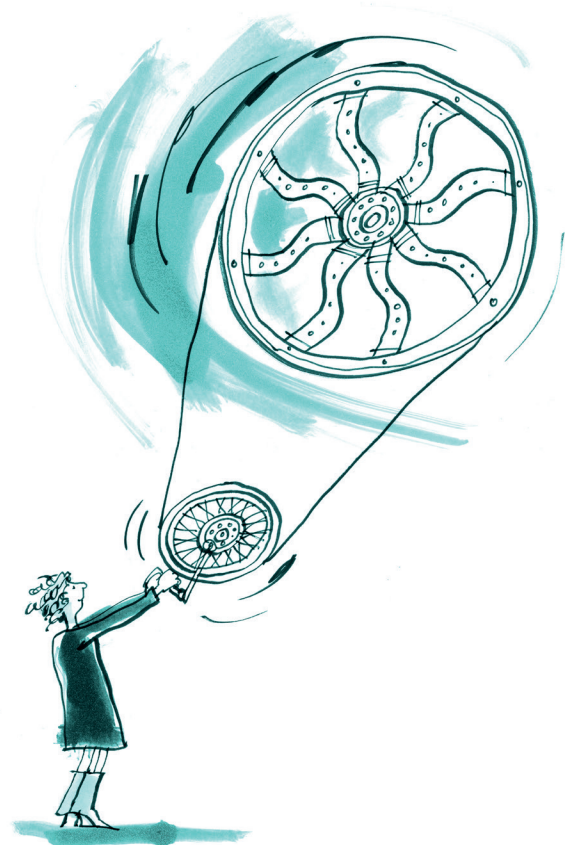
Als je me belt krijg je mij aan de lijn.

Als ik met klanten werk, neem ik de telefoon niet op.

Laat een Whatsapp berichtje achter en ik neem binnen 2 dagen contact met je op.

Delen mag!

Ken je iemand voor wie dit E-book ook zinvol kan zijn? Voel je vrij om hem te delen.



Ruimte voor notities

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd zonder toestemming van De maatschappelijke projectmanager. Wil je het gehele e-book met anderen delen? Dat mag. Sterker nog: ik wil graag dat meer projectmanagers ontdekken dat er andere manieren zijn om gedoe in hun project aan te pakken. Dus voel je vrij het gehele e-book met andere projectmanagers te delen.