

Tag et projektfrit år

Hvad ville der ske, hvis I tog et projektfrit år? Ville det medføre forstening, forandring, forankring eller måske fokus på kerneopgaven? Læs her, hvorfor I skal tage et år uden projekter.

Skribentinfo



[Anders Seneca](#)

Ledelsesekspert, forfatter og foredragsholder med fokus på kerneopgavens forankring og forandring.
Dogmekompagniet

Et projektfrit år er naturligvis et tankeeksperiment, som slet ikke lader sig gøre. Enhver leder ved jo, at hvis ikke der er udvikling, så er der afvikling. Men måske er det slet ikke en utopi? Måske er det tværtimod en modig ledelsesmæssig strategi, der kunne forfølges i det nye år? Spørgsmålet du som leder må stille dig er, om projekter reelt skaber udvikling i din organisation? Hvem ville savne dem? Udviklingsafdelingen, ledelsen, medarbejderne eller borgerne? Det bør du interessere dig for.

Fokus på kerneopgavens udvikling

Udvikling er ikke alene at betragte som et projekt, men bør ske med afsæt i hverdagens virkelighed. Et projektfrit år betyder ikke et udviklingsfrit år, tværtimod. Et projektfrit år er derimod et klart signal om, at der skal fokus på kerneopgaven og udviklingen af denne.

Fremfor at projektgøre udvikling kan der være stor ledelsesmæssig værdi i at bruge hverdagens ressourcer, medarbejderne og borgeren som afsæt for udvikling med fokus på, hvordan I lykkes endnu bedre med kerneopgaven. Ofte vil medarbejderne opleve et nyt projekt som en ny dagsorden, der udmønter sig i nye og flere konkrete arbejdsopgaver med en diffus kobling til kerneopgaven.

Projektfrit år som disruption

Disruption er på dagsordenen, også på de offentlige arbejdspladser. Der skal skabes forstyrrelser, så problemer og løsninger gentænkes. Mange steder bliver dét formentlig årets projekt. Men måske skal du gå en helt anden vej?

Hvis verden kunne reddes med overskrifter, slogans og årets management-begreber, ville meget se anderledes og lettere ud i den offentlige sektor. Der skal spares, men det er sjældent projekterne, der reduceres i den sammenhæng. Projekt og projektgørelse er ikke i sig selv et onde, blot kræver det strategisk og praktisk fokus på, hvor ejerskab, engagement og effekt kan lokaliseres. Et fokus som kan være diffust, hvis ikke du som leder har opmærksomheden her.

I en kompleks organisation sættes der strategiske dagsordner, som man ofte søger implementeret gennem et projekt. Men hvad er effekten reelt hos borgere og medarbejdere?

Udvikling er også afvikling

Udvikling af kerneopgaven forudsætter imidlertid ikke, at vi skal lave mere. På mange offentlige arbejdspladser har der indsneget sig den fejlagtige opfattelse, at hvis bare vi laver mere, så lykkes vi også bedre. Spørgsmålet er snarere, hvad skal vi holde op med, hvis vi skal lykkes bedre - hvad skal nedprioriteres, hvis vi skal lykkes endnu bedre med kerneopgaven? Nedprioriteringen sker under alle omstændigheder, men er i dag overladt til den enkelte medarbejders samvittighed.

Vi skal skynde os langsomt, hvis vi skal lykkes endnu bedre. Det fordrer et ledelsesmæssigt mod til at skærme og skærpe organisationen, så fokus er klart og fælles. Frem for at projektgøre udvikling, så lad i stedet borgere og medarbejdere give deres bud på, hvad der med fordel kan prioriteres.

Udvikling skal ikke afskaffes, men hverdagsgøres

De fleste strategiske ledere finder projekter relevante og væsentlige forudsætninger for fremdrift. Omvendt mener mange medarbejdere, tillidsvalgte og lederne i driften, at det forholder sig stik modsat. Her opleves projekter ofte som forstyrrende og hæmmende for hverdagens fokus på kerneopgaven. Dette bør vække til eftertanke og mod til at tænke nyt. Effekten af projekterne vil jo netop i sidste instans forudsætte, at de er forankret som meningsfulde blandt hverdagens praktikere.

Projekter og udvikling skal naturligvis ikke afskaffes. Blot kan der være ledelsesmæssig gevinst ved at sætte udviklingsdagsordenen på en måde, så det er hverdagen og dennes eksperter, der starter og slutter hos.

Overvejelser på vej mod et projektfrit år:

- Hvad ville der ske, hvis du som leder varslede et projektfrit år? Alene overvejslen bidrager til en strategisk refleksion i forhold til, hvordan I arbejder med udvikling.
- Hvordan ville dine medarbejdere reagere? Og hvad siger deres forventede reaktion om tingenes tilstand i dag? Ét er hvad du tror - husk endelig at spørge dem - og ikke alene ledere og udviklingskonsulenter.
- Hvad kan du gøre for i endnu højere grad at hverdagsgøre udvikling på arbejdspladsen? Hvem kan bringes i spil som ressource?
- Hvornår har dine medarbejdere og borgere sidst taget initiativ til større udviklingstiltag? Hvor kommer projekterne fra? Hvorfor kommer de - og hvad er den reelle effekt?

Anders Seneca udgiver den 20. september 2017 bogen "Løs din kerneopgave" på Gyldendal.

Læs også:

[Leder, kend din kerneopgave](#)

[Derfor skal du styre efter meningen](#)

[Hvad ét par støttestrømper kan lære os om god ledelse](#)