

Lust H

Livskvalitet genom utveckling,
samverkan och tillväxt i Halland

Detta dokument är en del av dokumentationen av Lust H-projektet 2003-2005.
Läs mer på www.lusth.se!

Margareta Ivarsson
projektledare för Lust H:

”Lust H är den
största projekt-
ledarutmaning jag
ställt inför!”



Jag föreställde mig att Lust H skulle bli den största projektledarutmaning jag ställt inför! Och så blev det också!

När jag gick in i projektledarrollen 2003, hade jag cirka tio års erfarenhet av projektledning i olika sammanhang, bland annat transnationella EU-projekt. Men jag kände redan från början att komplexiteten i Lust H var mycket större än jag dittills hanterat, främst då utifrån ett systemteoretiskt perspektiv.

Med detta menar jag att se projektet som ett system, utifrån ett helhetstänkande, där de olika delarna samtidigt ska arbeta med utveckling mot gemensamma mål. I Lust H var det ju dessutom många organisationer som skulle samverka med varandra inom ramen för projektet.

Hitta kompletterande olikheter

Jag rekryterades först och fick sedan vara med och påverka vilka mina medarbetare skulle bli. Det handlade då inte bara om att ta ut den med högst formell kompetens, utan sätta ihop ett team, med stor utvecklingspotential.

Detta innebär för mig personer med stora olikheter. Jag ville gärna ha kompetenta medarbetare som kompletterade mig. Inte välja någon som redan var bra på samma saker som jag.

Särskilt viktigt var det att ha med någon som var lugn och reflekterande, vilket jag tyckte jag behövde som ”bromsande” och ”balansrande” på mitt eget ”driv” och målfokus.

En annan viktig egenskap i ett komplext, utvecklingsinriktat och kreativt präglat projekt är ordning och reda. Någon som verkligen tycker de dagliga, rutinmässiga arbetsuppgifterna är A och O. Någon som inte bara vill utveckla, utan även arbeta för stabilitet och trygghet.

Naturligtvis kan man också välja att se detta ur ett annat perspektiv: genom att rekrytera sinsemellan väldigt olika personer, skapar man också risker för konflikter. Men jag hoppades att min erfarenhet från tidigare ledaruppdrag, skulle hjälpa mig att skapa förutsättningar för ett bra samarbetsklimat inom teamet.

Nu har det ju inte varit så att vi alltid varit överens, men detta har vi sett som en möjlighet, inte ett problem. För oss har det handlat om att se saker ur olika synvinklar. Inte att nå konsensus. I slutändan är det ändå ledaren som måste ta beslut och ansvara för helheten.

Det som känns allra bäst är att vi haft så roligt! Jag har aldrig arbetat med en grupp människor som skrattat så mycket tillsammans. Inte skrattat åt, utan skrattat med varandra. Det har faktiskt hänt att folk passerat i korridoren utanför oss och, med glimten i ögat, undrat om man verkligen får ha så roligt på jobbet! Att skratta främjar hälsan, så där ser vi bara möjligheter.

Omsätta VAD till HUR

Ett annat intressant perspektiv för mig var Folkhälsopolicyn. Jag hade möjlighet att på nära håll följa hur Folkhälsopolicy för Halland 2002-2008 växte fram och jag såg Lust H som ett direkt HUR av policyns VAD. För mig handlade det då om att visa att detta vad gick att omsätta i ett hur, som skulle komma halländska organisationer till del.

Att det redan innan vi i projektteamet rekryterades fanns en processutvärderare från Högskolan kontrakterad, var en viktig faktor för att jag skulle ta projektledarrollen. Så viktig, att jag, utan att överdriva, kan säga att jag aldrig hade tagit jobbet, utan denna utvärdering!

Utvärderingen var en kvalitetssäkringsfaktor för mig. Samtidigt var den en kommunikationskanal utåt, som av omvärlden aldrig skulle kunna uppfattas som ”tal i egen sak” från projektteamet.

Det som jag inte riktigt hade räknat med var hur enormt mycket tid reflektionen skulle ta. Detta gäller särskilt sista halvåret. Vi jobbade verkligen för högtryck i teamet och det tog på krafterna. Det svåra var att försöka sammanfatta, beskriva och överlämna lärdomar från en process, som varit så komplex.

Jag är inte säker på att alla som använder sig av kunskapsbanken på www.lusth.se kommer att uppfatta den som lättillgänglig och enkel att använda. Men jag kan i alla fall garantera att vi gjort allt för att försöka göra den sådan!

Förväntade mig konflikt

Något jag förväntade mig, som inte inträffade, var en större konflikt. Mellan personer, grupperingar, åsikter, uttryck... Jag visste inte vilket. Men att något stort kaotiskt och konfliktfyllt skulle hända, räknade jag kallt med i ett så komplext projekt. Men det skedde aldrig! Nåja, lite små meningsskiljaktigheter fanns det förstås, men inget som inte gick att lösa med kreativitet och god kommunikation.

Jag hade inte tidigare arbetat i ett projektteam, planerat och rekryterat på samma sätt som i Lust H, alltifrån annonsering, till intervjuernas genomförande. Ett exempel var den kollektiva lunchen för alla utvalda sökande, ett annat var att alla intervjuades både av företrädare för näringsliv och för offentlighet. Detta tilltalade mig mycket.

De viktigaste erfarenheterna av att arbeta i ett processprojekt, tycker jag är:

- Att jobba i team – ingen projektledare hanterar ett så komplext projekt som Lust H på egen hand.
- Att det redan från början planeras med väl tilltagen projekttid.
- Att ha en stor formativ utvärderingsresurs budgeterad och kontrakterad från början.
- Att det är viktigt med systemteori. Det borde vi lära oss mer om i skolan.
- Att processer tar tid och utvecklas åt helt oanade håll. Det går inte att veta från början.
- Att arbeta systematiskt med reflektion, kommunikation, feedback till deltagare och finansiärer.

Göra saker rätt eller göra rätt saker

Den absolut viktigaste lärdomen av Lust H-projektet, ur mitt perspektiv, är att det inte hjälper att göra saker rätt, om man inte gör rätt saker! Detta gäller på alla nivåer.

På teamnivå, i projektet, betydde det att vi inte kom närmare måluppfyllelse bara genom att förbättra mötesplatserna utifrån deltagarnas feedback.

Man måste våga ställa sig frågan om man ska göra något helt annat, t ex att bjuda in finansiärer och politiker till erfarenhetsutbyte och till att vara medutvärderare i projektet. Dessa tankar fanns inte med från början i Lust H.

På deltagande organisationers nivå, betydde det t ex att det inte hjälpte att medarbetarna fått med sig aldrig så mycket från en Lust H aktivitet – kunskap, inspiration, kontakter, idéer – om inte den egna organisationen hade en strategi för hur allt detta skulle tas om hand när man kom tillbaka till arbetsplatsen igen!

Margareta Ivarsson
projektledare i Lust H