

Projektüberlastung von Mitarbeitern durch zu viele Projekte

Projektüberflutung der Belegschaft

Wenn in Organisationen immer mehr Projekte gleichzeitig auflaufen, füllen sich die Wochen der Mitarbeiter automatisch auch mit immer mehr Projekt-Meetings. Entsprechend wollen auch immer mehr projektbezogene E-Mails gelesen und bearbeitet werden. Und dann ist auch noch das Tagesgeschäft zu erledigen. Zu viele parallele Projekte sind ein operatives Problem für die Mitarbeiter. Wie sollen sie da den Überblick behalten und sicher sein, auch immer rechtzeitig das Richtige zu tun? Sie können sich schliesslich nicht zerteilen. Zu viele Projekte parallel zu bearbeiten, ist einfach stressig. Die Mitarbeiter machen mehr Fehler, werden erschöpfter und unzufriedener.

Damit die Leitung nicht die Übersicht und Kontrolle verliert, werden Stellen für Projektportfolio-Manager geschaffen, und es wird in fortschrittliche Projektmanagement-Software investiert. Die Führung löst für sich das Problem der Projektflut durch Mehraufwand im Projektmanagement. Aber dadurch werden weder die Probleme der Projektflut kleiner noch die Projektbelastung für die Mitarbeiter geringer.

Statt die Projektflut nur zu managen und damit Personal zu verschleissen, wäre es doch sinnvoller, die Projektflut an sich zu vermeiden.

Die Notwendigkeit, ein Projekt zu starten, muss systematisch verringert werden, und Projekte müssen schneller und verzugsfrei beendet werden. Damit sinkt die Anzahl der gleichzeitig notwendigen aktiven Projekte. Es braucht dann auch weniger Ressourcen für das Projektmanagement. Sie sind nämlich teuer und knapp.

Projekte sind dann nötig, wenn die Arbeit nicht im normalen operativen Arbeitsalltag erledigt werden kann. Dafür gibt es gute Gründe. Aber viele Projekte entstehen aufgrund von Defiziten in der professionellen persönlichen Planung und beim Selbstmanagement in der Belegschaft.

Wenn Mitarbeiter mit dem operativen reaktiven Tagesgeschäft voll beschäftigt sind, lassen sie die Arbeiten leicht liegen, die nicht auf sie zukommen. Notwendige und wichtige Arbeiten werden einfach nicht erledigt, wenn sie nicht drängend und dringend sind. Sie häufen sich unsichtbar an.

Wenn sich die Arbeitstage von Mitarbeitern wie von selbst mit Meetings sowie dem Bedienen von Apps und E-Mail-Verkehr überfüllen, ist gefühlt kein Platz mehr für langfristige, strategische, vorausschauende, erhaltende oder aussergewöhnliche Arbeiten.

Irgendwann wird der Berg von unerledigter Arbeit unübersehbar gross, oder die nicht angegangenen Herausforderungen und Probleme werden akut. Nun muss in kurzer Zeit etwas in grosser Eile erledigt und bewältigt werden, das sich über lange Zeit angesammelt hat.

Damit sich nun schnell und sicher etwas tut, müssen alle verfügbaren Kräfte und Aufmerksamkeit gebündelt werden. Das geht am einfachsten in Form eines Projekts – eine konzertierte Aktion zum Aufräumen von Liegegebliebenem und zur Schadensbegrenzung.



Diese Art unnötiger und mühsamer Projekte lässt sich einfach und sicher vermeiden. Wenn die Mitarbeiter und Führungskräfte wohlüberlegter und geplanter vorgehen, bleibt einfach weniger liegen, es häuft sich weniger an, das dann in Kraftaktionen in einer Projektkonstellation weggeräumt werden muss. Die Projektflut verebbt auf das wirklich Notwendige und Sinnvolle. Und diese Projekte laufen dann auch runder und schneller.

Durch wohlüberlegteres und geplanteres Vorgehen fühlen sich die Mitarbeiter auch besser, sie wirken besser und werden besser bei der Arbeit.

Weniger Projekte zu haben, tut sowohl dem Unternehmen als auch den Mitarbeitern gut. Der Weg dahin ist ganz einfach. Er genügt schon, wenn die Arbeitgeber ihre Mitarbeiter darin etwas unterstützen, jeden Tag und jede Woche wohlüberlegter und geplanter anzugehen. Das kostet praktisch nichts. Aber von allein kommen die Veränderungen zum Besseren nicht.

Und mit «weiter so wie bisher» wird es in der neuen hybriden, digitalen Arbeitswelt eher noch schlechter werden.

