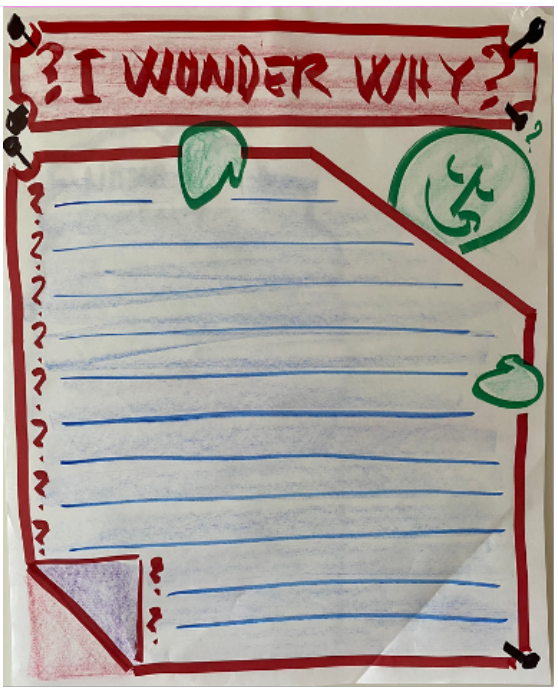
Skal vi ikke undre os?
- og skabe mening, energi og innovation?

Vi kan gøre det med en undringsproces og benytte en undringsliste! – og hvad er en undringsliste så?

Det ved du måske ikke? Måske undrer du dig over, hvad det kan være? Måske bliver du nysgerrig? Måske bliver du interesseret? Måske bliver du forstyrret i dine planlagte vanlige aktiviteter og opgaver? Det er netop meningen!

Hvad er en undreliste?

En undreliste kunne måske med rette kaldes et "vid-undre middel" til etablering og udvikling af projektteams eller til personlig refleksion og udvikling. En undreliste er en simpel samling af papkort med nysgerrige sætninger "undringer", som eksempelvis sættes på en flipover. Eller små sætninger på post-IT-sedler sat op væggen. Det er processen med undringer der er vigtig - ikke formatet.



Eksempel på en undreliste klar til brug

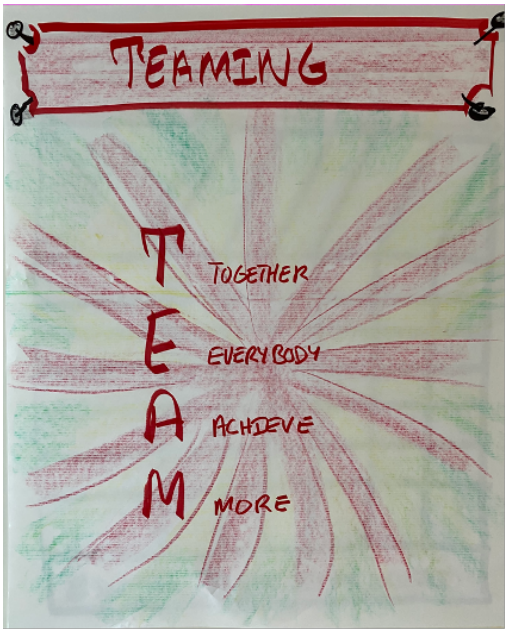
Hvorfor er det vigtigt med undringer?

Projekter er pr. definition behæftet med usikkerhed, da det er en unik opgave, som ikke er løst før. Deltagerne mangler derfor viden og erfaring med en større eller mindre del af projektet, som derfor er behæftet med usikkerhed i form af eksempelvis: Er der en fælles forståelse af opgaven? Hvad er forudsætningerne? Hvordan løses opgaven? Hvordan skal det bruges? Eller hvem kan løse opgaven?

Herudover er projektteams sammensat af komplementære kompetencer. Det er vigtigt, at alle byder ind med deres viden dels for at afklare hvad vi ved tilsammen? Dels for at afklare, hvordan deres kompetencer anvendes bedst muligt. Alle skal ikke have detaljeret viden om alt, men der skal være nok viden og forståelse til, at det tilsammen giver mening for alle med en fælles forståelse.

Processen med undringer åbner for dialog, spørgsmål, vidensdeling, fælles forståelse og måske de gode innovative ideer, som giver et værdiskabende projektresultat. Processen åbner op for fælles meningsdannelse, indflydelse og anvendelse af deltagernes kompetencer.

Forfatter: René Jon Figgé, kreativ facilitator, underviser og coach hos Visuel Projektledelse



Viden er magt! Hvis du holder den for dig selv, kan du måske opretholde en kortvarig magtbase. Tilsammen ved vi dog mere, så hvis du deler din viden og andre gør det samme, så skaber det mere værdi for alle deltagere. Udfordringen er ofte: Vi ved ikke hvad vi ved! – fordi vi ikke taler om det. Vi går bare i gang ”som vi plejer”!

Teaming

Teaming er navnet på den proces, hvor teamet på basis af den konkrete opgave og de kompetencer de tilsammen har, finde den bedste måde at løse opgaven på – og skabe det gode produktive team. Her har undrelisten en afgørende rolle.

Det er afgørende at alle ”får noget ud af det” – og øger kompetencen ved at være med.

Undringer ved projektstart

Ved projektstart er det ganske naturligt med mange nye informationer, processer og produkter. Du kender sikkert oplevelsen af, at der lige var noget, som du ikke helt forstod, måske var uenig i eller har en rigtig god idé. Men da du åbenbart var den eneste - ville du ikke spørge! Du kan være ganske rolig, du er ganske sikkert ikke alene med den oplevelse!

Så vis dig modig, vis din sårbarhed - og spørg alligevel! Du kan starte spørgsmålet med sætningen: Jeg undrer mig over at…. Du vil ganske sikkert opleve, at andre tilslutter sig, fordi du på en neutral måde stillede et ikke-konfronterende spørgsmålet – det handler om dig – ikke afsenderen af budskabet.

Der sker ofte det, at der nu gives bedre forklaring, eller måske startes en debat om, hvordan opgaven skal løses og nu med inddragelse af viden fra andre deltagere. På denne måde opbygges fælles forståelse af opgaven og gensidig respekt og tillid mellem team medlemmerne opbygges.

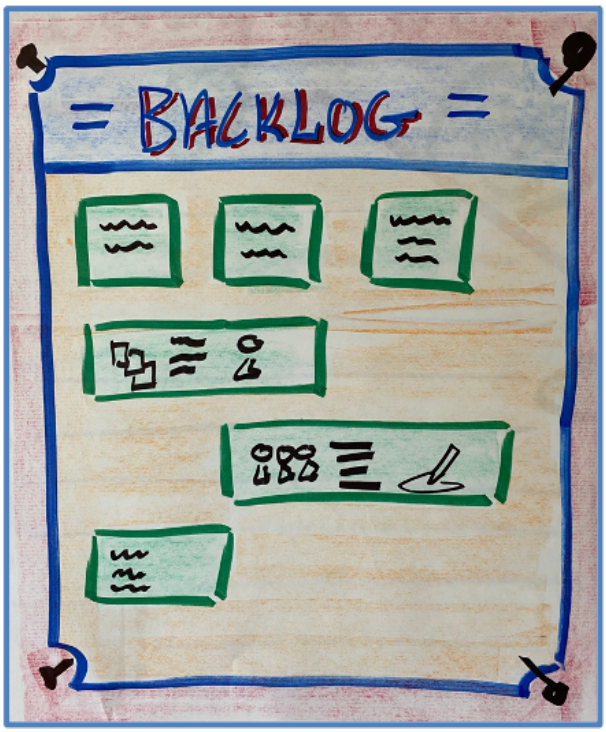
Efterfølgende bør processen med undrelisten fastholdes og benyttes struktureret igennem projektet for hele tiden at være nysgerrig og åben for nye ideer.

Undringer skaber vidensdeling

Undringer benyttes til at skabe vidensdeling. Det er ikke nødvendigvis kunden, lederen eller projektlederen, som har svarene. Ved fagligt komplementære teams, er det teamet der har svaret. På denne måde benyttes de enkeltes kompetencer, de anerkendes og lyttes til. Det skaber tillid, respekt og fælles mening. Hvis viden ikke findes i teamet, så er det godt at få det afklaret og få støtte udefra. På denne mådes styrkes teamudviklingen og usikkerheden håndteres.

Undringer skaber konstruktive innovative debatter

Undringer er et vedvarende middel til at udfordre vanetænkningen og udfordre måden at løse opgaver på. Det gælder både det faglige område og samarbejdet i teamet.



Figur 1: Eksempel på backlog med emner

Som et fast indslag på projektmøder medbringer alle en undring. Dette kan med stor fordel ofte gøres i starten af projektet, hvor der er større usikkerhed og etablering af fælles forståelse er afgørende vigtig. Senere kan frekvensen reduceres.

Afhængig af tid og mængde benyttes faciliterings processer til at få drøftet så mange undringer som muligt og forhåbentlig alle. Det kan ske samlet ved en sekventiel proces, eller i små grupper, eller ved prioritering med Dot Vote. De undringer som ikke behandles på mødet sættes på en backlog og indgår så i næste runde. Der vil være en fantastisk dialog om, hvorfor vi gør som vi gør? - og hvad der kan forbedres eller ændres.

Undringer håndterer konflikter

Er der noget som vi ikke forstår, så kan det blive genstand for uformelle samtaler og spirende rygtedannelse med: ”de ved ikke hvad de gør” – eller ”hvorfor spørger de ikke os”? På samme måde kan du synes det er underligt, det de andre gør. Som udgangspunkt er det ofte sådan, at hvis vi ikke ved hvad de andre arbejder med, eller hvad det skal bruges til, så er det bare mærkeligt! - og det kan blive gjort til genstand for negative holdninger, forståelser og forestillinger.

Så hvis du nu lader din egen ”jeg ved bedre holdning” være og tillader dig at være nysgerrig eller bare diplomatisk. Så i stedet for at sige: ”Hvad har du gang i?” eller: ” Det er da mærkeligt det du gør” eller: ”hvad skal det gøre godt for?”. Så kan du i stedet sige: ”Jeg undrer mig over, hvad du foretager dig, kan du fortælle mere om det?”

Du skaber en konstruktiv dialog: ” Konstruktiv konflikt”, hvor I kan udveksle forskellige synspunkter og måske får du endda den gode forklaring, som du ikke vidste eller selv havde tænkt på. Wauuw!

Så med din sårbarhed (det her ved jeg ikke), dit mod og din nysgerrige tilgang, kan du i stedet for at skabe en konflikt eller et negativt samarbejde, måske skabe en konstruktiv innovativ dialog, hvor I bygger videre på hinandens ideer til gavn for Jer begge og måske endda for projektet.

Forfatter: René Jon Figgé, kreativ facilitator, underviser og coach hos Visuel Projektledelse

Vigtigt med processen

Når du vælger at benytte undringer i dit projekt, bør det være en vedvarende proces. Mange vil ofte i starten være meget forsigtige med undringer. Det er noget nyt, som skal afprøves. Erfaringsmæssigt sker der ikke så meget i starten, der skal være tid til at ændre vaner! Du skal selv være modig, vedholdende og sårbar.

Helt generelt: Der er ikke noget filter! Alle undringer gælder. Hvis deltagerne oplever kontrol og vurdering af input, så standser den værdifulde proces. Det kan være en god idé en af teamdeltagerne foretager facilitering af processen, så lederen eller projektlederen ikke opleves som filter.

Vær opmærksom på, at gøre ingenting er det nemmeste! ”Ikke være nysgerrig”, ”ikke stille spørgsmål”, ”ikke komme med idéer” eller ”ikke afprøve nye ting” – det kommer der sjældent et spændende projekt med engagerede deltagere ud af!

Om forfatteren

René Jon Figgé
René Jon Figgé er Kreativ Facilitator
hos Visuel Projektledelse og associeret
partner hos Mannaz. Aktiv i Dansk Projektledelse
og medlem af redaktionen for medlemsbladet.
Certified Scrum Master PSM II, Product Owner
og IPMA B certified Senior Project Leader.

Mail: rfi@visuelprojektledelse.dk
Home: www.visuelprojektledelse.dk
Linkedin: www.linkedin.com/in/renefigge/
Facebook: www.facebook.com/visuelprojektledelse