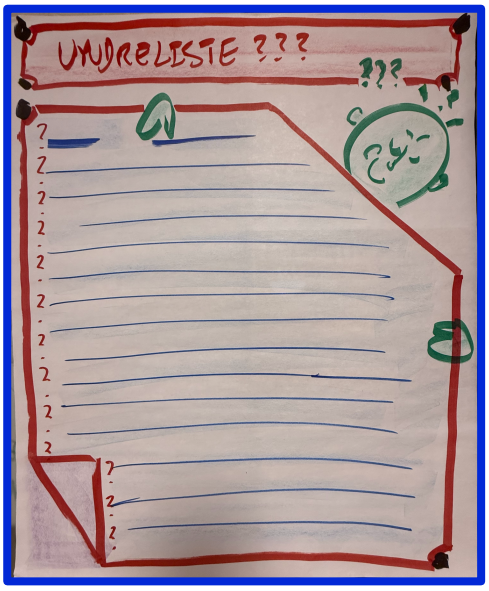
Skal vi ikke undre os?
- og skabe mening, energi og innovation?

Vi gør det med en undringsliste og en undringsproces! – og hvad er en undringsliste?

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 sædvanlige måde at løse opgaver på? 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 nysgerrige sætninger "undringer" med den hensigt at få dem undersøgt, uddybet, opklaret og skabe forståelse. I praksis kan anvendes papkort eller post-it-sedler, som sættes på en flipover eller på væggen. Det er processen og dialogen med undringer der er vigtig - ikke formatet.



Eksempel på en undreliste klar til brug. Her kan skrives direkte eller papkort opsættes

Hvorfor er det vigtigt med undringer?

Projekter er pr. definition behæftet med usikkerhed, det er en unik opgave, der i denne kontekst ikke er udført tidligere. 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? Har vi samme forudsætninger? Er vi enige om fremgangsmåden? Hvad vil vi opnå og for hvem? Har vi alle de nødvendige kompetencer?

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

Processen med undringer åbner for dialog, spørgsmål, vidensdeling, fælles forståelse og måske de gode innovative ideer, som giver et værdiskabende projektresultat.

Teamudvikling er afgørende

Ved projektets opstart har næsten alle oplevet at de andre deltagere er høflige og gerne vil gøre et godt indtryk, ingen taler om elefanten i rummet og fokus er på at blive oplevet som kvalificeret og blive anerkendt som kompetent af de andre.

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

Derfor er vi ikke nysgerrige, stiller ingen eller få spørgsmål, kommer ikke med nye idéer og udfordrer ikke det vi plejer! Dette kaldes ”impression management” og det er ganske nemt, du behøver nemlig ikke at gøre noget! Mange tænker: Det er nok **kun** mig, der ikke har forstået det – og tier. Du tænker måske at dette ikke forekommer? – men det gør det! Hvornår har du sidst oplevet denne situation?



Når undringerne kommer, så åbnes op for den fase i teamudviklingen som ifølge Tuckman’s model kaldes ”Storming” fasen og som er den helt afgørende fase for at udvikle det velfungerende team. Det er i denne fase den fælles forståelse og mening dannes!

Det er afgørende at alle ”får noget ud af det” – og øger kompetencen ved at være med, så: ”what’s in it for me (wiifm)” skal udbygges med ”what’s in it for us (wiifu)” – alle må give lidt af sig selv og vise sårbarhed.

Vær meget opmærksom på, at gøre ingenting er det nemmeste! Det skaber sjældent et spændende og værdiskabende projekt med engagerede deltagere!

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.

Udfordringen er for ofte: Vi ved ikke hvad vi ved! – fordi vi ikke taler om det. Vi går bare i gang ”som vi plejer”!

Undringer som en fast del af projektprocessen

Undringer starter i projektets opstartsfase (Tuckman’s Forming fase) og bringer projektet gennem Storming fasen. Da projekter ofte er meget dynamiske, bør undringer være et fast punkt på alle projektmøder.

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 spørgsmål – det handler om dig og din forståelse – ikke afsenderen af budskabet.

Der er vigtigt at modtageren af spørgsmålet anerkender nysgerrigheden og giver et respektfuldt svar – at udvise ”aktiv lytning”, så modet og lysten til undringer og den konstruktive debat fremmes.

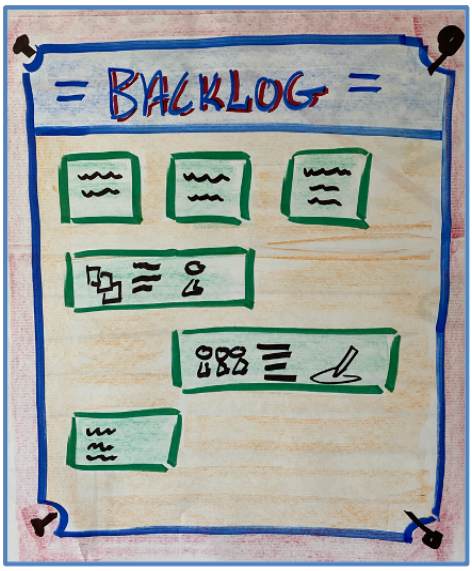
Der sker ofte det, at der nu gives bedre forklaring, flere deltager i dialogen eller måske startes en debat om, hvordan opgaven skal løses og nu med inddragelse af viden fra andre deltagere. På denne måde opbygges fælles forståelse af opgaven, gensidig respekt og tillid mellem team medlemmerne.

Det fremmer teamudviklingen at undringer håndteres positivt med en fast frekvens!

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 og det er vigtigt, så skal der hentes viden udefra. På denne mådes styrkes teamudviklingen og usikkerheden håndteres – og elefanten bliver synlig.

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.

Som et fast indslag på projektmøder håndteres alle undringer. Dette kan med stor fordel ofte gøres i starten af projektet, hvor der er større usikkerhed og etablering af fælles forståelse er afgørende vigtig.

Deltagerne forbereder undringer inden mødet så produktiviteten højnes på mødet. Afhængig af tid og mængde benyttes faciliterings processer til at få drøftet så mange undringer som muligt og forhåbentlig alle. Brug en fælles sekventiel proces, eller opdel i mindre grupper, hvis mange deltagere. Prioritering kan foretages med ”Dot Vote”. De undringer som ikke behandles på mødet sættes på en backlog som indgår i næste møde.

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 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 ofte 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!

Vis din sårbarhed, dit mod og din nysgerrige tilgang, så kan du måske skabe en konstruktiv innovativ dialog, hvor I bygger videre på hinandens ideer til gavn for jer begge

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

og måske endda for projektet – i stedet for at bidrage til en potentiel konflikt eller et negativt samarbejde,

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.

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

Afprøver du undringslisten meget snart? – ellers vil jeg undre mig!

Om forfatteren



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

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

Artiklen er inspireret af:

- Amy Edmondson: The fearless organisation
- Bent Flyvbjerg: How Big Things get done
- Daniel Kahneman: Thinking, fast and slow
- Rick Maurer: Beyond the wall behind resistance
- Robert O. Brinkerhoof: High Impact Learning
- Især egne erfaringer fra +30 år som Senior Projektchef og Leder af Projektafdeling