Sparring – sammen ved vi endnu mere og gør hinanden bedre!

Det er projekters natur at være mere eller mindre fyldte med udfordringer. Både for projektejeren, projektlederen og for projektdeltagerne. Heldigvis er der ofte en stor viden tilstede i projekterne, vi bruger den bare ikke! - hverken til at håndtere udfordringerne eller gøre hinanden endnu mere kompetente.

Årsagerne er flere. En af de sværeste er at overvinde egen *sårbarhed*. At have mod til at sige til de andre i projektet: ”Jeg har en udfordring” eller, ”dette kan jeg ikke finde ud af! Kan I hjælpe mig?” Mange projekter har slet ikke tid til at finde den fælles viden om opgaven og afklare hvordan deltagerne kan hjælpe hinanden. Vi ved ikke, hvad vi ved! – derfor bliver vores viden ikke brugt aktivt og konstruktivt i projektet.

Næsten alle vil hjælpe, hvis de bliver spurgt! Ofte er viden faktisk tilstede i projektet – eller der kan findes en god håndtering af udfordringen. Det giver projektet mulighed for at holde fremdrift og finde bedre løsninger. Kan udfordringen ikke kan håndteres, så ved vi nu, at der skal hentes hjælp udefra eller rammerne skal ændres. Det er også en vigtig viden.

Forberedelse til sparring

For at styrke håndteringen af udfordringen, så er det en god idé at have en proces for dette. Selvom alle gerne vil hjælpe, så er mange for hurtige til at finde en løsning uden at bruge tid på at forstå udfordringen. Det er vigtigt at lytte aktivt, være nysgerrig og bruge åbne spørgsmål. Ofte lyttes ikke aktivt og reaktionen er svarsætninger med:

- ”det kender jeg godt..”
- ”det er ikke det, som er udfordringen..”
- ”du skal bare...”
- ”det plejer vi at gøre..”
- ”gør som mig..”
- …og mange flere

Det gælder om at være nysgerrig og undersøgende – ikke vurderende eller konkurrencepræget. Artiklen beskriver et forslag til en sparringsproces.

Som forberedelse udfylder alle deltagerne en template med følgende overskrifter:

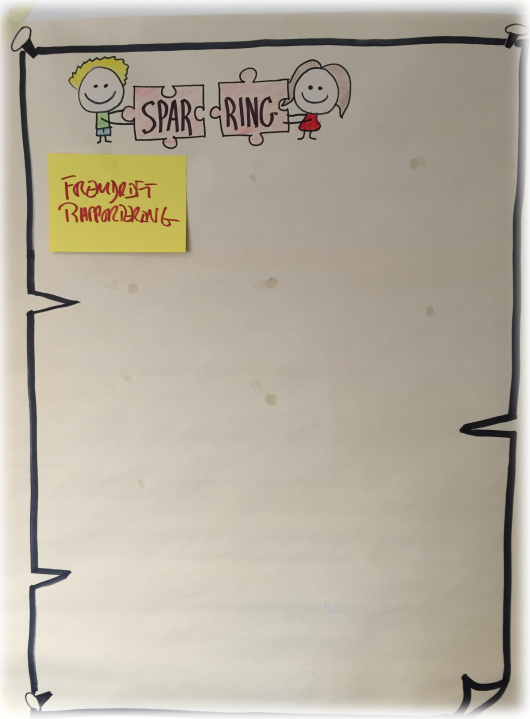
Baggrund:	En kort baggrundshistorie. Dette for at alle kan sætte sig ind i historien og årsagerne.
Udfordring:	Den udfordring som ønskes hjælp til. Formuleres så præcist som muligt.
Handlingsplan:	Beskrivelse af handlingsplan. Opdateres med forslag efter sparring.

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

Læringspunkter: Beskrivelse af eventuelle læringspunkter som resultat af sparringen.

For at holde det kort og præcist skal template være maks. en A4-side. Det er vigtigt at bruge tid på forberedelsen. Bedre forberedelse giver bedre resultater!

Sparring med reflekterende team



Projektdeltagerne arbejder sammen i mindre grupper. Grupperne kan dannes ved at hænge udfyldte templates op på væggen – visualisering af udfordringerne!

Så kan de enkelte projektdeltagere selv vælge den udfordring, hvor de bedst kan hjælpe, måske har de den samme udfordring? Eller har kompetence til at hjælpe.

Den, som har skrevet udfordringen, er naturligvis en del af gruppen. Ikke flere end 2-3 i hvert team.

Vigtigt at fokusere og have en timebox på maks. 30 minutter til sparring inklusiv indledende forklaring af udfordringen.

Processen er følgende:

1. En deltager (herefter projektlederen) har udfordringen og de to andre er sparringspartnere (reflekterende team)
2. Projektlederen deler en kopi af sin udfyldte template ud til sparringspartnerne
3. Sparringspartnerne læser baggrundshistorien og beskrivelse af udfordringen
4. Der er en kort runde med ”spørgsmål og svar”, så sparringspartnerne er helt sikre på hvad udfordringen er. Her er også mulighed for, at det reflekterende team kan træne åbne spørgsmål - det er mere krævende end umiddelbart forventet
5. Herefter arbejder sparringspartnere som reflekterende team. De skal sammen finde en handlingsplan, som de selv ville udføre, hvis de havde samme udfordring
6. Projektlederen lytter aktivt til dialogen i det reflekterende team. Vedkommende må ikke deltage i dialogen. Kan eventuelt vende ryggen til. Projektlederen må dog gerne notere gode idéer, som det reflekterende team fremkommer med i samtalen
7. Når det reflekterende team har fundet en handlingsplan fremlægges denne for projektlederen
8. Projektlederen stiller uddybende spørgsmål til handlingsplanen og siger tak. Herefter fungerer handlingsplanen på samme måde som en gave ved feedback.

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

Modtageren vælger selv det videre forløb: Skal den bruges? skal den vurderes yderligere? eller kan den ikke bruges?

9. Projektlederen kan godt have noteret gode forslag fra dialogen fra det reflekterende team, som de ikke medtog i handlingsplanen. Projektlederen kan måske bruge dem i stedet for de fremlagte forslag
10. På samme måde kan der være noteret gode læringspunkter, både under dialogen i det reflekterende team, og under præsentation af handlingsplanen

Processen kan gøres til et tema på et projektteam møde, her medbringer alle deltagere så en udfordring, de gerne vil have sparring på. Her anbefales 3 i hver gruppe. Sæt en timebox på 20 minutter for hver udfordring, så kan det hele klares på en time – og projektet får håndteret en masse konkrete udfordringer!

Opfølgning på sparring

Når handlingsplanen er afprøvet - eller droppet - gives kort feedback til det reflekterende team. Dette sker på et efterfølgende møde. Vigtigt at der følges hurtig op. Det er en reel udfordring lige nu og her, så derfor! Læringspunkter udfyldes på templates og kommunikeres til det reflekterende team - og meget gerne på til alle i projektteamet. Det styrker vidensdeling!

Skab nye vaner – og styrk kompetencen i teamet

Alt skal trænes og det kan være grænseoverskridende at være sårbar. Start processen, få den trænet, og du bliver meget overrasket over de gode resultater. Desuden giver processen en styrkelse af dit team i form af tillid, engagement, energi, kreativitet og performance.

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