

# 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 aktiviteter og opgaver? Det er netop meningen!

### Hvad er en undringsliste?

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 liste af undringer, som for eksempel en flip-over med undringer i form af små sætninger eller papkort med små sætninger samlet på en væg. Det er processen med undringer der er vigtig, det er ikke formatet.

### 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 dermed er behæftet med usikkerhed i form af eksempelvis forankring og/eller det endelige produkt.

Herudover er projektteams sammensat af komplementære kompetencer. Det er vigtigt, at alle forstår roller og ansvar i teamet. Alle skal ikke have detaljeret viden om alt, men der skal være nok viden og forståelse til, at det tilsammen giver mening for alle.

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

Viden er magt. Hvis du holder den for dig selv, kan du måske opretholde en kortvarig magt base. 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: Vi ved ikke hvad vi ved! – fordi vi ikke taler om det.

### 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 eller måske var uenig i. Men da du åbenbart var den eneste, ville du ikke spørge! Du kan være ganske rolig, du er ganske sikkert ikke alene om 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 dialogen fordi, du på en neutral ikke-konfronterende måde stillede spørgsmålet.

Der vil ofte ske det, at der gives bedre forklaring, eller der måske starter en debat om, hvordan opgaven skal løses 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 at skabe vidensdeling. Det er ikke nødvendigvis 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. Så igen styrkes teamet og usikkerheden håndteres.

### Undringer skaber konstruktive innovative debatter

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

På projektmøder medbringer alle en undring. Dette kan med fordel gøres ofte i starten af projektet, hvor der er større usikkerhed og etablering af fælles forståelse er 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. Der vil være en fantastisk dialog om, hvorfor vi gør som vi gør? – og hvad der kan forbedres eller ændres.

### Undringer håndterer konflikter

Hvis der noget som man ikke forstår, så kan det bliver genstand for uformelle samtaler og spirende „de ved ikke hvad de gør“ – eller „hvorfor spørger de ikke os“? På samme måde kan man syntes det er underligt, det de andre gør. Som udgangspunkt er det ofte sådan, at hvis man 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 kan du i stedet for at sige „hvad har du gang i?“ eller „det er da noget mærkeligt noget du foretager dig“ eller „hvad skal det gøre godt for?“, så kan du i stedet sige: „jeg undrer mig over, hvad det er du foretager dig, kan du fortælle mere om det?“

Så har du muligheden for at skabe en konstruktiv dialog „konstruktiv konflikt“, hvor i kan udveksle forskellige synspunkter og måske kan du endda få den gode forklaring, som du ikke vidste eller selv havde tænkt på.

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 en opposition til ledelsen, måske skabe en konstruktiv innovativ dialog, hvor I bygger videre på hinandens ideer til gavn for jer begge og måske endda for projektet.

### 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. Så der skal være tid til at ændre vaner!

Helt generelt: *der er ikke noget filter!* Alle undringer gælder. Hvis deltagerne oplever kontrol og vurdering af input, så standser den værdifulde proces. Vær opmærksom på, at det første psykologiske modstands niveau er: Jeg kan ikke forstå det! Hvilket er en markant barriere for motivation og engagement. //



#### 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. Certificeret Scrum Master og IPMA B-certificeret seniorprojektleder siden 2002. Tidligere afdelingsleder og Head of Projects hos FDC,

seniorkonsulent hos Connector og Certified Senior Project Manager hos IBM.

rfi@visuelprojektledelse.dk

#### Inspiration fra

Egne projekter  
Daniel Pink: The puzzle about motivation  
Rick Maurer: Behind the wall of resistance  
Alfred Josepsen: Kære Irma – it's all about people