

Erfaringer fra projektforsløbet

[Projektledelses logo]

Lavet af: 990936X Ulla Thorup Nielsen

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
Erfaringer fra projektets logbog	3
Forsinkelse af erfaringsopsamlingssystemet	3
Manglende erfaringsopsamling	3
Tidspunkt for færdiggørelse af hovedplan	3
måske det er sådan man gør!!!	4
Re: måske det er sådan man gør!!!	4
Sådan gør du, når du vil videregi' dine erfaringer	4
de fem punkter du meget gerne må besvare:	5
Kommunikation	6
Organisationen på de enkelte hold.	7
Re: Organisationen på de enkelte hold.	7
Re: Organisationen på de enkelte hold.	7
Re: Organisationen på de enkelte hold.	8
Projektforløbet som helhed	9
Processen	9
Referater	10
Aftaler	10
Projektets faser	11
Websiden	12
Kommunikationen	12
Info. strategi	12
Venter på "Nogen"!	14
Personlighed/roller	15
"leg" med metoderne!	16
Konfliktløsning	17

Erfaringer fra projektets logbog

Forsinkelse af erfaringsopsamlingssystemet

Category: Handlinger og hændelser

Date: 13 Oct 1999

Time: 16:23:19

Remote Name: uffet.ipv.dtu.dk

Remote User: uffet

Comments

Hvis dette system ikke er til disposition på et tidligt tidspunkt kan det måske være vanskeligt at få system accepteret!

Forhåbentligt vil deltagerne forstå betydningen af, at alle gør en indsats for at få lagt allerede gjorte erfaringer ind i systemet SNAREST. Venlig hilsen Uffe

Manglende erfaringsopsamling

Category: Konsekvenser af beslutninger

Date: 28 Oct 1999

Time: 12:52:43

Remote Name: uffet.ipv.dtu.dk

Remote User: uffet

Comments

Uffe har gjort den erfaring, at erfaringsopsamlingsystemet skal være på plads på et meget tidligt tidspunkt i projektforløbet, da det åberbart ellers bliver vanskeligt at få det igang.

Uffe

Tidspunkt for færdiggørelse af hovedplan

Category: Planlægning

Date: 28 Oct 1999

Time: 12:55:46

Remote Name: uffet.ipv.dtu.dk

Remote User: uffet

Comments

Uffe har gjort den erfaring, at der skal presses mere på for at få hovedplanen færdiggjort noget tidligere i projektforløbet, da det ellers bliver yderst vanskeligt at få den anvendt som grundlag for et par opfølgninger i kursusforløbet. Vi må anstreges os meget for at nå det.

Uffe

måske det er sådan man gør!!!

Category: Projektledelse

Date: 28 Oct 1999

Time: 21:57:35

Remote Name: playground.ostenfeld.dtu.dk

Remote User: PF

Comments

Det er min erfaring at det kan være lidt svært at finde rundt på projektledelses-hjemmesiden. Jeg tror at det er fordi den er blevet lidt for stor..

En grund til at jeg skriver denne erfaring her er at jeg ikke er helt sikker på at det er sådan her jeg skal vider bringe min erfaring.. Nu har jeg prøvet, og hvis det virker vil jeg fortælle mine medstuderende, at det er sådan man gør. Måske det fordi folk ikke har kunnet finde ud af systemet, at der ikke er kommet nogle erfaringer ind på denne side.

Re: måske det er sådan man gør!!!

Category: Projektledelse

Date: 06 Nov 1999

Time: 12:19:12

Remote Name: t3o101p74.telia.com

Remote User: MBP

Comments

Jeg er enig med dig i at man ikke "føler sig hjemme" på hjemmesiden. Derfor er folk ikke tilbøjelige til at bruge den

Sådan gør du, når du vil videregøre dine erfaringer

Category: Projektledelse

Date: 28 Oct 1999

Time: 22:13:17

Remote Name: playground.ostenfeld.dtu.dk

Remote User: PF

Comments

Klik på "post", skriv en form for overskrift i kassen under "sublekt", skriv din erfaring under "Comments". Du skal ikke tage dig af, at linien bare fortsætter ud af boksen, når du skriver. Man kan godt læse det efter du har sendt det. Når du har skrevet det du ville, skal du bare klikke på "Post Artikel"

Det ville være dejligt, hvis du vil overveje følgende 5 punkter, når du skriver om din/dine erfaringer. På forhånd tak for hjælpen.

Venlig hilsen Nicolai, Morten og Pia

de fem punkter du meget gerne må besvare:

Category: Projektledelse

Date: 28 Oct 1999

Time: 22:27:30

Remote Name: playground.ostenfeld.dtu.dk

Remote User: PF

Comments

Hov! De fem punkter skulle have stået under "Sådan gør du, når du vil videregi' dine erfaringer"
Men jeg kom til at glemme at skrive dem inden jeg klykkede på "Post Article" Hermed kan jeg
videregive den erfaring, at det er svært at skrive noget fornuftigt, mens man snakker i telefon....

1. Hvad er din nyhvervede erfaring ? 2. I hvilken situation fik du den pågældende erfaring ? 3.
Har du fået erfaringen efter gentagne succes/fiasco oplevelser ? 4. Har du anvendt din erfaring i det
videre projektarbejde ? 5. Andet som du mener, vi bør vide om din nye erfaring ?

Kommunikation

Category: Organisation

Date: 31 Oct 1999

Time: 23:45:41

Remote Name: dummy047.pop.k-net.dk

Remote User: NHA

Comments

Ja så har jeg altså besluttet at sætte gang i denne erfaringsopsamling. Jeg har valgt at tage fat i kommunikations problemer. Det er uden tvivl en af de aspekter ved projektet, der har været størst problemer med. Et af årsagerne har været store problemer med E-mail. Der har været mange fejl i de e-mail adresser, der har været på nettet. Derfor har det været svært at kommunikere på denne måde, hvilket der var lagt op til fra starten af kurset.

Det kunne eventuelt have været løst gennem opsamling ved hjælp af ugedagsgrupperne. Men da der desuden har været meldt utrolig mange til kurset, der aldrig har deltaget. Dette har gjort det svært at få et overblik over organisationen. Der er efterhånden kommet styr over e-mail, men der er efterfølgende støt flere problemer til på grund af e-mails.

Der kommer mail om dit og dat, der skal gøres og så kommer der en uge efter en mail, hvor man skal gøre det samme man skulle ugen før. Desuden er det svært at få svar fra alle, når der er sendt en mail rundt. Dette har gjort, at der bliver delt et utal af spørgeskemaer rundt til forelæsning. Dette er i for sig selv ok, men man bliver træt af at skulle udfylde et-to spørgeskemaer på forelæsning. Der er selvfølgelig også den klare ulempe ved denne form for indsamling af viden, da der sjældent er bare i nærheden af ”fuldt hus” til forelæsningerne. Dette medfører, at der heller ikke ved denne form er ordentlig feedback på det, der laves. Det manglende fremmøde til forelæsninger skal nok tilskrives noget andet nemlig manglende motivation, hvilket er en anden erfaring.

Den mangelfulde kommunikation kan selvfølgelig også have haft indvirkning på motivationen. Det er nok for sent at genoprette den tabte motivation ved genopretning af ordentlige kommunikationskanaler.

Et andet aspekt i den mangelfulde kommunikation er for eksempel det faktum, at det har været umuligt at finde ud af hvem, der gjorde hvad og hvornår. Det har også medført en utrolig mangel på kvalificeret opponering.

Organisationen på de enkelte hold.

Category: Organisation

Date: 05 Nov 1999

Time: 12:58:41

Remote Name: el200.eltek.dtu.dk

Remote User: MEL

Comments

Dette projekt går ud på at lære at arbejde sammen, og ikke på at få leveret leverancerne. Dermed skal ikke forstås, at det er ligegyldigt med leverancerne, men blot at de er midlet til at opnå det primære mål, nemlig at vi opnår erfaringer med projektarbejde. I de enkelte grupper har man organiseret sig, som var det en traditionel DTU-opgave. Det vil sige, der er fokuseret meget på, at få færdiggjort og leveret leverancer, og derved er selve processen gledet i baggrunden og fokus på organisationen har manglet. Det manglende fokus på organisationen som helhed, har også bevirket, at mange har haft problemer med at finde den information, som de har haft brug for. Det lader til, at det er svært at få al information ud til de enkelte medarbejdere. Vi burde måske fra starten af, have defineret vores kontaktpersoners roller bedre, og brugt dem mere til at formidle budskaber. Det er et problem, at der i nogle grupper er flere kontaktperson... Dette har besværliggjort kommunikationen, da det ikke har været muligt at definere organisationen, så det var muligt at få overblik over den. Typisk case fra starten af projektet: "Jeg har brug for information om en leverance fra en anden gruppe. Jeg ved ikke hvem det er, der skal arbejde på leverancen i den pågældende gruppe, og jeg ved heller ikke, hvem der er kontaktperson i gruppen... der er vist nok to... måske... tror jeg? Det er vist lidt besværligt, så jeg tror jeg bare spørger "ledelsen", når jeg ser dem..." Skulle vi fra projektledelsen have bestemt mere og præget de enkelte gruppers organisation? Niels & Morten

Re: Organisationen på de enkelte hold.

Category: Projektledelse

Date: 06 Nov 1999

Time: 12:16:59

Remote Name: t3o101p74.telia.com

Remote User: MBP

Comments

Jeg er enig med jer i at der ikke er blevet fokuseret nok på arbejdsmetoderne i projektet, og alt for meget på at få færdiggjort leverancer. Jeg mener dog at det er den logiske konsekvens af at man SKAL aflevere 3 leverancer. Dermed bliver projektet drejet over i et udarbejdningsprojekt frem for et indlæringsprojekt.

Re: Organisationen på de enkelte hold.

Category: Projektledelse

Date: 09 Nov 1999

Time: 10:49:00

Remote Name: dummy047.pop.k-net.dk

Remote User: NHA

Comments

Jeg er helt enig i at kurset her er blevet meget traditionelt DTU kursus i sin udførelse. Jeg må dog sige, at med den tid, der er til rådighed og de krav, der er så bliver det svært at undgå denne faldgrube. Det er svært at skaffe den tid, der skal bruges for at fokusere på processen, når kurset fylder så uendelig lidt i forhold til resten af ens skema.

Re: Organisationen på de enkelte hold.

Category: Organisation

Date: 10 Nov 1999

Time: 13:08:45

Remote Name: 195.78.80.253

Remote User: UTN

Comments

Jeg synes ikke, at det fra start burde ha' været dikteret, hvilken funktion kontaktpersonerne skulle ha'. Det er jo også en del af læreprocessen, at man på de enkelte ugedagshold selv gør sig nogle overvejelser og erfaringer med at definere kontaktpersonens rolle.

Men det er et praktisk problem, at det er uklart for alle andre i projektgruppen, hvilke funktioner de enkelte ugedagskoordinatorer har påtaget sig.

En synliggørelse kan give et overblik over, hvordan kommunikationen foregår, - som det er muligt at forholde sig til. Og det kunne jo evt. gøres ved, at den liste over kontaktpersoner der ligger på File sharing, bliver uddybet med en beskrivelse af hvilke opgaver den enkelte kontaktperson har valgt at tage sig af. Så det er klart for alle, hvad man kan bruge kontaktpersonerne til. Og dermed også hvad man ikke kan bruge dem til. Det er også vigtigt at være klar over det.

Det letter meget samarbejdsfølelsen, at have en realistisk opfattelse af hvad man kan forvente af hinanden. Ulla

Projektføreløbet som helhed

Category: Projektledelse

Date: 05 Nov 1999

Time: 16:50:49

Remote Name: 195.78.80.253

Remote User: UTN

Comments

Lidt i tråd med den problemstilling Morten og Niels er inde på i deres indlæg "Organisationen på de enkelte hold".

Jeg er helt enig i vurderingen af, at processen er gledet i baggrunden. Jeg har den opfattelse af projektføreløbet, - at arbejdsindsatsen bliver rettet mod det der er en direkte synlig "belønning" for i projektføreløbet. Og det der er en nu og her belønning for, er at levere og præsentere leverancerne.

Eks. ved registrering af ressourceforbruget, er det arbejdet med leverancerne, opponertopgaven og evt. gr. møder, som der "aflønnes".

Der er ikke en direkte synlig gevinst ved engagement, initiativ, konstruktiv kritisk stillingtagen til mere end højst nødvendigt, - og det der for projektet som helhed kunne være meget givende: diskussion og idéudvikling i forhold til de forskellige faser projektet som helhed gennemgår.

Min vurdering er, at der for at indarbejde og fremme, at fokus rettes mod det samarbejds mæssige og procesorienterede element, bør der eksistere en eller anden form for direkte synlig gevinst ved aktiviteter, der fremmer den indstilling.

Evt. i form af synlige resultater. At det flytter noget, - og har betydning for føreløbet. Ulla

Processen

Category: Projektledelse

Date: 09 Nov 1999

Time: 16:56:24

Remote Name: uffet.ipv.dtu.dk

Remote User: uffet

Comments

En af måderne til at få fokuseret på processen er bl.a. der foregår en refleksion hos deltagerne over føreløbet af processen - OG at denne refleksion kommer til udtryk på tale eller på skrift her i erfaringsopsamlingen.

Eksemplet fra forelæsningen i dag med leverancen om møder i projektet. Hvad kan den give anledning til af refleksioner ?

Referater

Category: Organisation

Date: 11 Nov 1999

Time: 14:11:09

Remote Name: 195.78.80.253

Remote User: UTN

Comments

I lev. 31, møde- og koordineringsplan, er der forskellige forslag til hvordan der sikres en velfungerende information og koordinering i et projektforløb.

Mødereferater synes jeg kunne ha' været en måde, at støtte opmærksomheden på udviklingsprocessen i projektforløbet.

Hvis der f.eks. var blevet skrevet et referat, i forb. med præsentationen og opponeringen/ diskussionen af de første leverancer der blev lavet. I stil med: hvad var godt?, - og hvad ville det ha' været godt at have med? Så ville der undervejs i forløbet ha' ligget noget skriftligt materiale omkring de "fælles" erfaringer med leverance-fremstillingen, - som andre så senere havde kunnet tage udgangspunkt i, - når de skulle lave deres leverancer. Så ikke alle nødvendigvis skulle igennem hurdlen med at lave de samme begynder-"fejl", som andre allerede havde prøvet af! Ulla

Aftaler

Category: Konflikter

Date: 11 Nov 1999

Time: 15:24:17

Remote Name: 195.78.80.253

Remote User: UTN

Comments

Der blev ved projektets opstart opfordret til, at hver enkelt projektdeltager lagde en realistisk plan for, hvilken arbejdsindsats man var i stand til at præstere, - og hvornår i projektforløbet det passede bedst at yde en indsats. Men det blev også lagt op til, at det var helt i orden, at der i en læreproces som denne her, ville være nogen, der måtte erkende, at tingene nødvendigvis ikke går som planlagt. Og at det dermed ikke er entydigt negativt, når aftaler ikke overholdes, - hvis man vel og mærke prøver at sætte spørgsmålstejn ved den tidsplanlægning man har lavet. Hvilke problemer har der været, som der ikke har været taget højde for? Og så siger det som det er, til de mennesker man har lavet en aftale med.

En af de ting jeg synes har været svært, er, at jeg først finder ud af at en aftale ikke holder, når den ikke er blevet holdt. Og det er svært at forholde sig til den form for indirekte besked om, at der åbenbart er et problem, - som det jo ikke er muligt at finde en løsning på, tage højde for, og inddrage i sin egen planlægning, - med mindre man ved hvad det handler om.

Jeg synes det virker anvarsløst, når man bare lader tingene "glide" ud, og lader det være andres problem at tage stilling til, hvad der så skal ske. Ulla

Projektets faser

Category: Andet

Date: 11 Nov 1999

Time: 17:02:45

Remote Name: 195.78.80.253

Remote User: UTN

Comments

Der ligger et, synes jeg, ganske udemærket skema under PL skema.xls på File sharing : Teamets udviklingstrin. (det har også været delt rundt i grupperne).

Jeg synes det (set i bakspejlet) giver en god forståelse for problemstillingerne i vores projekt. Vi har haft svært ved at komme ud over første fase.

Skemaet kan i fremtidige projektsammenhænge bruges til at vurdere, hvilken fase den sammenhæng man indgår i, - befinder sig i. Og på den måde er det lettere af forholde sig konstruktivt til, være på forkant med, de problemstillinger, der opstår. Og acceptere, at det er nødvendigt at tage udgangspunkt i det ståsted projektgruppen som helhed har, hvis man vil konstruktivt på banen indenfor sammenhængen.

Det er en "fejl jeg har gjort i dette projekt. Og som jo også bunder i at jeg har en del praktisk erfaring med projektarbejde. Jeg ville gerne har' sprunget lynhurtigt fra fase 1 til fase 4. Og det dur jo ikke i en sammenhæng, hvor det for mange er helt nyt at arbejde på denne måde. Ulla

Websiden

Category: Organisation

Date: 26 Nov 1999

Time: 12:27:16

Remote Name: edblab96.ipv.dtu.dk

Remote User: MEL

Comments

Det er min erfaring, at det kunne have været godt med en web-ansvarlig, der kunne vedligeholde websiden, som var det hans/hendes eneste fortløbende leverance.

Et løsningsforslag på dette problem kunne evt. være, at "hyre" en ekstern "leverandør" i form af nogle sturende, der har et informatikkursus eller lignende. Derved fås en leverandør, der er motiveret for at lege med websiden, og som er kvalificeret til at gøre det. Samtidig kan man få dimensionen med en ekstern leverandør ind i kurset.

Morten

Kommunikationen

Category: Planlægning

Date: 01 Dec 1999

Time: 14:06:34

Remote Name: 130.227.193.124

Remote User: UTN

Comments

Overvejelser der bør gøres ved planlægningen af kommunikationen i en projektgruppe:

- Hvad er projektgruppens forudsætninger for anvendelse af info. teknologi? - Jo mere fysisk spredt / sammensat en projektgruppe er, jo flere steder kan der opstå "tekniske" problemer. F.eks. servere der ikke altid fungerer optimalt. - Har det værdi for projekt-opgaven, at bruge ressourcer på at implementere nye informations-strategier?

Hvis der er tale om en strukturel ændring i en basisorganisation, af mere permanent karakter, - kan det være af stor værdi at bruge ressourcer på implementering af nye info.strategier. Herunder bla. undervisning af medarbejdere. Men det har nødvendigvis ikke så stor betydning i et tidsbegrænset projektforsløb, hvor det centrale er, at kommunikationen fungerer effektivt i forhold til den opgave, der skal løses. Ulla

Info. strategi

Category: Planlægning

Date: 01 Dec 1999

Time: 15:29:33

Remote Name: 130.227.193.124

Remote User: UTN

Comments

Det følgende ville jeg ha' skrevet under nyheder, - men jeg kunne ikke finde ud af hvordan man gør, - så jeg "lægger" det her i stedet.

På <http://www.clh.dk/alle/infalle.htm> ligger der en HTML version af pjecen: "Sådan informerer du alle! - en vejledning i at informere handicappede".

Pjecen er et resultat af det første koordinerende arbejde med at definere funktionskrav til informationstilgængelighed, - og er fra central politisk side, anerkendt som arbejdsgrundlag til overholdelse af det offentliges informationsforpligtigelse.

Arbejdet er et godt eksempel på en projektorienteret opgave, som er koordineret på tværs af faglige og politiske interesser.

Tjekliste: Pjecen indeholder nogle ideer til, hvilke typer af problemstillinger der kan opstå, når der skal kommunikeres, - alt efter hvilke sammenhænge, situationer og målgrupper der skal arbejdes med.

Pleje af ego: Endelig har jeg været koordinator på opgaven, - og dermed været en af dem, der høstede nogle erfaringer med hvilken modstand det gir', når man vil bryde med det traditionelle, - og skal have en bredt sammensat gruppe af interressenter til at "lege med" på projekt-ideen! Det kan holde hårdt, men i dette tilfælde lykkedes det nu meget godt, - med et resultat der var "spiseligt" for de fleste af deltagerne! Ulla

Venter på "Nogen"!

Category: Handlinfer og hændelser

Date: 02 Dec 1999

Time: 12:48:05

Remote Name: 130.227.193.124

Remote User: UTN

Comments

Hvis "Nogen" læser dette, så kan det anbefales at holde en lav profil. Der ligger en opgave og venter på "Nogen", som kan blive ret tung at løfte. Flere generationers problemer og frustrationer over ting, der "bare" sker, som "Nogen" burde gøre noget ved.

"This is a story about four people: Everybody, Somebody, Anybody and Nobody. There was an important job to be done and Everybody was asked to do it. Anybody could have done it, but Nobody did it. Somebody got angry about that because it was Everybody's job. Everybody thought Anybody could do it, but Nobody realized that Everybody wouldn't do it. It ended up that Everybody blamed Somebody when actually Nobody askede Anybody." (Ukendt oprindelse)

Første betingelse for problemløsning er, at "Nogen" åbner munden og siger, at der er noget galt. Dernæst må "Nogen" analysere og sætte ord på problemet. Hvorefter "Nogen" diskuterer og finder frem til mulige måder at takle problemet på. Og endelig må "Nogen" ...

"Nogen" er nok blevet træt, - bare ved tanken.

Ulla

Personlighed/roller

Category: Projektledelse

Date: 06 Dec 1999

Time: 15:53:27

Remote Name: 130.227.193.124

Remote User: UTN

Comments

Jeg har forsøgt at kigge mig selv lidt i "kortene", og identificere mit eget reaktionsmønster/rollemønster i dette projektforsløb. Til det har jeg brugt "Karakteristik af 12 roller" fra PL-skemaer.xls under mappen: filer til installation under file sharing.

Til senere brug kan det have værdi, at være i stand til at "Se sig selv i Det!" Forstået på den måde, - at hvis man kan identificere sit eget reaktionsmønster på baggrund af det her projektforsløb, så har man til senere brug, et udgangspunkt til mere bevidst at kunne vælge hvilke "roller"/sider af sig selv, det er mest hensigtsmæssigt at bruge i forskellige situationer, f.eks forskellige faser i et projektforsløb. Det kan også bruges til at sætte ord på, hvilke "roller" man kan have glæde af at "arbejde sammen med", finde hos andre... Eller satse på at udvikle hos sig selv.

Den måde jeg har gjort det på, - er at fokusere på de roller der er primære for mig. Sat dem i et system, som passer på mig, - en analytisk skelnen der er praktisk anvendelig. Som jeg kan bruge til noget.

Jeg har identificeret 6 roller, som er primære for mig. De falder i to grupper:

1)Min eftertænksomme, "intellektuelle" og analytiske side. Den måde jeg ser, opfatter og forholder mig til det, der sker. Det er: Kvalitetskontroløren, Fornyeren og Vurderingsmanden.

2)Min udfarende, impulsive og handlingsrettede side: Den måde jeg overfor omgivelserne, forsøger at udtrykke mine ideer og holdninger på: Det er Mægleren, Udfordrerens og Gennemføreren.

Mht. rollerne under 2), så er der en ting der "slår" mig: "Modellen" for mig er, at jeg starter med størst fokus på Mægleren, - så kører jeg træt af den, bliver irriteret, - så kommer udfordren op i mig, - får jeg ikke noget modspil / feedback på den, - så tager jeg mere og mere rollen som gennemfører. Står af overfor at bidrage til "fælleskabet" med det "fælleskabet" "efterspørger", - og laver i stedet det, jeg synes har værdi.

Stof til eftertanke:

Hvorfor skal jeg "provokeres" til at tage rollerne som udfordrer og gennemfører ? Hvorfor ikke vælge dem ?

Hvorfor ikke vælge rollerne under 1, f.eks fornyeren mere direkte, og droppe de andre ?

Hvorfor....osv

Det var det, jeg fik ud af at evaluere mig selv, og mine reaktioner i projektforsløbet.

Ulla

"leg" med metoderne!

Category: Projektledelse

Date: 06 Dec 1999

Time: 17:33:53

Remote Name: 130.227.193.124

Remote User: UTN

Comments

På baggrund af den hjælp vi fik fra Uffe + de spørgsmål der kom ved fremlæggelsen af lev. 41 i fredags, har jeg lavet en "opskrift" på, hvordan man kan "lege" med analyseresultaterne!

Analyseresultaterne i form af radardiagrammer kan ses i lev.41.

Der kan ses på diagrammerne på 5 måder:

1) Er der overensstemmelse i indsatsen på de 5 kategorier indenfor det enkelte styringsområde? f.eks. er der meget god overensstemmelse indenfor områderne: Ressourcer og Eksterne relationer. Indenfor området kontrakt/projektaftale er der brugt meget energi på mål/strategi, - og mindre på opfølgningen indenfor de øvrige kategorier.

Stof til eftertanke: Skulle der ha' været brugt mindre energi på mål/strategi og mere på de andre kategorier indenfor dette styringsområde. Skulle området generelt set ha' haft større opmærksomhed? Og på hvilke punkter? Eller noget helt andet?

2) Prioriteringen af indsatsen på de forskellige styringsområder. De områder der er mest skraveret har været genstand for størst opmærksomhed. F.eks har der været størst fokus på områderne: Projektaktiviteter, projektets kvalitet og projektets struktur. Mindre på områderne: Ressourcer, arbejdsmetoder og eksterne relationer.

Stof til eftertanke: Er der sammenhæng i prioriteringen af indsatsen på områderne? Giver det mening at fokusere meget på projektets struktur og projektaktiviteter, - og mindre på arbejdsmetoder? Giver det mening at fokusere meget på Projektets kvalitet og mindre på projektes produkt og arbejdsmetoder? Hvordan skal kvaliteten komme til udtryk? osv.....

3) Succeskriterier: Har indsatsen været rettet mod de styringsområder, der fra start var krav til, at der skulle være et udbytte af, at arbejde med? Der har f.eks. været stort krav til succes mht. indlæring af arbejdsmetoder, og lille krav til succes mht projektets økonomi, - men indsatsen mht. økonomistyring har været større end indsatsen med styringen af arbejdsmetoderne. Skulle der ha' været prioriteret anderledes? Hvorfor? Hvorfor ikke? Og hvordan? osv.....

4) Sværhedsgrad: Er prioriteringen af indsatsen indenfor de enkelte styringsområder i overensstemmelse med områdernes sværhedsgrad i forhold til projektdeltagernes forudsætninger? Skulle der f.eks ha' været brugt mere energi på området arbejdsmetoder og mindre på projektes struktur? osv.....

5) Resultatkritik: De resultater der er kommet ud i radardiagrammerne skal vurderes kritisk. Arbejdsgruppen har besvaret en række spørgsmål, som ligger til grund for diagrammerne. Men vi kan jo selvfølgelig ikke se os fri for en eller anden grad af subjektivitet i vores fortolkning og besvarelse af spørgsmålene.

Stof til eftertanke: Virker dette analyseresultat fornuftigt i forhold til de øvrige analyseresultater og den generelle opfattelse af projektføreløbet? Og dermed: Hvor meget værdi skal resultatet tillægges, - som vurderingsgrundlag? _____

Det var hermed en måde at forholde sig til / bruge analyseresultater. Og tankegangen i denne måde at betragte det på, kan jo også bruges på de andre analyser. Det her er kun et eksempel!

Ulla

Konfliktløsning

Category: Konflikter

Date: 13 Dec 1999

Time: 16:19:00

Remote Name: 130.227.193.124

Remote User: UTN

Comments

Nu hører alt det, der har været oppe at vende vedr. konflikter i dette projektføreløb, - jo til i den "stuerene" ende af skalaen, - hvor der hersker en fornuftsmæssig erkendelse og vurdering af de ting der sker.

Så er der de eksempler, som ingen er videre stolte af, - og som man nok heller ikke får nogen til at holde en lille gæsteforelæsning om.

Der eksistere også konflikter, - som der ikke er nogen løsning på, ad kommunikationens og fornuftens vej.

Jeg har oplevet at stå i en situation, hvor der i forbindelse med en strukturændring og lederskifte, - udbrød "krig". Og det overrumplede mig totalt, hvordan mennesker kunne reagere i den form for situationer. Fuldkommen desperate og paranoidt. Med et ekstremt stort behov for at "skjule" hvor dårligt det stod til. En sejlede rundt som zombie og var ikke det man kan kalde "mentalt" nærværende / virkelighedsnær. Det udviklede sig til at have karakter af et psykisk og personligt udholdenhedsløb, hvor ingen ville "gi' sig". En konkurrence om, hvem der var mest "normal" og "sejest", på et plan der blev mere og mere kynisk, - og sygt. Jeg havde en naiv forestilling om, at der jo nok var grænser for galskaben. I hvert fald overfor mig. Men det var der ikke.

Hvordan det udartede sig, vil jeg ikke gå i detaljer med. Men i en erkendelse af, at enten trak jeg mig helt ud af det, eller også blev jeg nødt til at udvikle en evne til at være voldelig, for at kunne hamle op med et 100 kilos desperat menneske der gik amok. Jeg fandt en måde ud af det, - og med de ting der efterfølgende skete, gik jeg ikke glip af noget, som jeg ikke var bedst tjent med at gå glip af.

Men selvom der er konfliktsituationer, som man må erkende, at der ikke er nogen ende på, eller fornuftsmæssig løsning på. Så kan det jo være en helt god ting, at være i stand til at identificere, hvornår det er noget man skal "røre ved", og hvornår det er bedst at "stå af".

Figur A5.5: Konfliktkultur og samarbejdskultur, s. 314 i Riis og Mikkelsen, giver mig en god skabelon til situationsvurdering. Den "muntre" lille episode jeg har med i bagagen, er jo nem at genkende som en udpræget konfliktkultur, - i kombination med en dumstædig modvilje overfor enhver form for løsningsrettet diskussion af problemerne. Så der jeg skal være bevidst om at få sat nogle grænser, handler ikke så meget om hvilken kultur, der er fremherskende, men mere om der er et reelt ønske om at forsøge at få noget til at fungere gennem samarbejde. Er ønsket/ behovet for at lege krig større end ønsket om samarbejde, - så gir' det jo ingen mening at forsøge. Så er jeg bedst tjent med at stå af. I hvert fald indtil aggressionerne er blevet "levet ud". Hvor længe det så end måtte vare.

Ulla