



Arbejder du i moden projektorganisation?

Spørgeskemaet er tænkt, som en støtte til at finde frem til i hvilken udstrækning din organisation - eller dele heraf - lykkes med at være en moden projektorganisation. Ligeledes er det beregnet til at hjælpe med at måle i hvilken udstrækning du, dine kollegaer og organisationen understøtter en moden projektorganisation.

Med en moden projektorganisation menes en organisation, som gennemfører yderst innovative og værdiskabende projekter på en effektiv og konstruktiv måde. Endvidere er den modne projektorganisation kendetegnet ved et godt arbejdsmiljø, hvor alle føler deres faglige og personlige kompetencer brugt og løbende udviklet.

En moden projektorganisation har tre indsatsområder:

1. Organisering af projektorganisationen
2. Menneskenes mentale kompleksitet og samarbejdsevner udmøntet i en konstruktiv gruppedynamik
3. Den ledelsesmæssige indsats

De tre indsatsområder vurderes på tre niveauer: **Better Me** = jeg forbedrer mig løbende, **Better You** = jeg bidrager til andres udvikling, **Better Us** = vi skaber markant bedre resultater, og vi har et godt arbejdsmiljø. ¹

Besvar spørgsmålene i forhold til din egen del af organisationen - altså ikke til hele organisationen, men til den del du tilhører.

Skemaet har 40 spørgsmål, som består af modsatte par opdelt, som a- og b-versioner af spørgsmålet. Alt, hvad du skal gøre, er at sætte et kryds (x) i afkrydsningsboksen ved det spørgsmål, som du mener passer bedst.

God fornøjelse

¹ Inspireret af professor på Harvard, Dr. Robert Kegan's arbejde med Deliberately Developmental Organization (**DDO**) herunder mental kompleksitet.



Spørgeskema

Organisering af projektorganisationen

- 1a I min organisation har vi fælles processer og procedurer for vores projekter.
- 1b I min organisation er det op til de enkelte, hvordan projektet tilrettelægges.
- 2a I min organisation bruger alle den samme projektværktøjskasse.
- 2b I min organisation er det op til den enkelte, hvilke projektværktøjer, der bruges.
- 3a I min organisation udvikler vi løbende vores måde at håndtere projekter på.
- 3b I min organisation har vi ikke fokus på at udvikle vores måde at håndtere projekter.
- 4a I min organisation er der både fokus på analyse og problemløsning.
- 4b I min organisation bruger vi mere energi på at få en hurtig løsning på et problem end på at gennemføre en ordentlig analyse af problemet først.
- 5a I min organisation har vi fokus på at finde muligheder og bruge vores styrker.
- 5b I min organisation kører vi projekter, som vi plejer.
- 6a I min organisation kender alle deres funktion og rolle i projektet – mandaterne er klare.
- 6b I min organisation er projektmandaterne uklare.
- 7a I min organisation giver vi hinanden systematisk feedback og evaluerer vores projekter løbende.
- 7b I min organisation giver vi ikke hinanden systematisk feedback, og det er lidt tilfældig om, og hvordan vi evaluerer vores projekter.
- 8a I min organisation er de strategiske mål tydelige, og vi er fælles om at nå dem.
- 8b I min organisation er de strategiske mål uklare.
- 9a I min organisation har alle de kompetencer, der skal til for, at de projekter jeg indgår i, leverer resultater, sikrer fremdrift og har et godt arbejdsmiljø
- 9b I min organisation er vores projektkompetencer mangelfulde i forhold til at levere resultater, sikre fremdrift og skabe et godt arbejdsmiljø.
- 10a I min organisation udvikler vi løbende vores projektkompetencer.
- 10b I min organisation har vi ret travlt, og bruger ikke meget tid på at udvikle projektkompetencer.



Mental kompleksitet

Better you

11a I min organisation giver vi hinanden lærende feedback.

11b I min organisation er vi lidt konfliktsky, og ikke taler med hinanden om det, der ikke går så godt i vores projekter.

12a I min organisation har vi en kultur, hvor vi beriger hinandens udspil.

12b I min organisation er enhver sig selv nok.

13a I min organisation værdsætter og understøtter vi personlig udvikling.

13b I min organisation er der ikke har fokus på personlig udvikling.

14a I min organisation understøtter vi teamsamarbejde og konstruktive gruppedynamikker.

14b I min organisation må vi selv må finde ud af det med hinanden – der er ikke megen hjælp at hente, hvis samarbejdet er udfordret.

15a I min organisation er vi alle fokuseret på at skabe synergi og merværdi.

15b I min organisation passer enhver sine egne arbejdsopgaver.

16a I min organisation taler vi åbent om fejltagelser og hjælper hinanden med at gøre det bedre.

16b I min organisation holder vi fejltagelser for os selv.

17a I min organisation taler vi åbent om vores gruppedynamik – og finder løsninger, så vores samarbejde løbende forbedres

17b I min organisation taler vi ikke om, hvad der sker i vores samarbejde.

18a I min organisation giver lederne ofte feedback mht. udførelsen af job og samarbejdsrelation.

18b I min organisation giver lederne kun sjældent feedback vedr. udførelsen af job og samarbejdsrelationer.

19a I min organisation lægger vi vægt på de mange muligheder, menneskers forskellighed giver i opgaveløsningen.

19b I min organisation lægger vi vægt på, at vi ligner hinanden.

20a I min organisation har vi alle fokus på at skabe merværdi i relation til organisationens mission og vision.

20b I min organisation bruger vi megen energi på at fremme, det vi hver især finder vigtigt.



Better me

21a Jeg oplever at det er OK at have holdninger og meninger, som ikke følger normen.

21b Jeg bliver irriteret over mennesker, der ikke tænker som jeg.

22a Jeg accepterer, at det ikke altid går min vej.

22b Jeg bliver negativ, når andre vil en anden vej end mig.

23a Jeg ved, at min egen personlige udvikling og øget rummelighed bidrager til værdiforøgelse af vores projekter.

23b Jeg mener, at det er min faglige viden, der skaber værdi i mit arbejde. Personlig udvikling hører ikke hjemme på en arbejdsplads.

24a Jeg har en god, ærlig og konstruktiv dialog med min leder.

24b Jeg er lidt utryk ved at være ærlig overfor min leder.

25a Jeg siger tydeligt, hvad jeg har brug for, så jeg kan sikre et godt resultat af de projekter, jeg er involveret i.

25a Jeg må selv løse de problemer mit projekt har – løbe lidt hurtigere og klare ærterne selv.

26a Jeg giver min leder konstruktiv feedback.

26b Jeg passer mit arbejde – og giver ikke min leder feedback.

27a Jeg har de nødvendige kompetencer til at deltage som kompetent projektdeltager.

27b Jeg har ikke de nødvendige kompetencer til at deltage som kompetent projektdeltager.

28a Jeg får som regel mulighed for at bruge mine kompetencer og potentialer i projektarbejdet.

28b Jeg får som regel ikke mulighed for at bruge mine kompetencer og potentialer i projektarbejdet.

29a Jeg bidrager til, at organisationen bruger alles kompetencer på en god måde i projektarbejdet.

29b Jeg har ikke mulighed for at bidrage til, at vi bruger alles kompetencer på en god måde i projektarbejdet.

30a Jeg sikrer, at samspillet i organisationen er udviklende og skaber resultater.

30b Jeg har ikke mulighed for at sikre, at samspillet i organisationen er udviklende og skaber resultater.



Ledelse

- 31a I min organisation er strategien klar og de vigtigste kerneområder tydelige.
- 31b I min organisation er strategien uklar, og jeg er usikker på, hvad hele organisationen vigtigste prioriteringer er.
- 32a I min organisation demonstrerer topledelsen opbakning til træning og udvikling ved at involvere sig selv aktivt.
- 32b I min organisation prioriterer topledelsen ikke træning og udvikling.
- 33a I min organisation giver ledelsen projektlederen og projektdeltagerne et klart mandat.
- 33b I min organisation er mandatet til projektlederen og projektdeltagerne uklart.
- 34a I min organisation bakker ledelsen projektlederen op, og de har en tæt og konstruktiv dialog.
- 34b I min organisation må projektlederen selv opsøge ledelse, hvis de har udfordringer.
- 35a I min organisation har vi en lærende coaching- og performancekultur.
- 35b I min organisation gives der mange instrukser – gode idéer efterspørges ikke ret meget.
- 36a I min organisation har ledelsen fokus på at skabe samarbejde på tværs.
- 36b I min organisation arbejder vi i siloer.
- 37a I min organisation lytter vi til hinanden – og diskuterer uden behov for at være enige.
- 37b I min organisation taler vi meget, og det gælder om at få ret.
- 38a I min organisation har vi et godt arbejdsmiljø.
- 38b I min organisation er arbejdsmiljøet ikke specielt godt.
- 39a I min organisation sikrer ledelsen, at gør vi os umage for at have gode relationer.
- 39b I min organisation kunne ledelsen med fordel arbejdes på at forbedre relationerne.
- 40a I min organisation har ledelse et klart overblik over, hvad der foregår i organisationen.
- 40b I min organisation ved ledelsen ikke, hvad der foregår længere nede i organisationen.

Score

Gennemgå dine svar på spørgeskemaet og tildel dem svar i overensstemmelse med nøglen nedenfor. Hvis du har sat kryds i spørgsmål a får du 1 point, hvis du har sat kryds i spørgsmål b får du 0 point.

Score a = Det går godt

Score b = Plads til forbedring

	Antal a'er	Antal b'er
Organisering af projektorganisationen		
Mental kompleksitet Better you		
Mental kompleksitet Better me		
Ledelse		

Der hvor du har sat X i b, kan du gå tilbage i spørgsmålene og finde opmærksomhedspunkterne.

Hvor har du a og b svar?:

1. Det organisatoriske
2. Det mentale
3. Det ledelsesmæssige

Dette giver et fingerpeg om, hvor der kunne være hensigtsmæssigt at sætte ind, for at modne din projektorganisation.

Du er altid velkommen til sparring hos FRONTSETTER.



Vi har mange års erfaring med udvikling af projektorganisationer.

Kontaktdata:

Pia Friberg Krejsager
pia@frontsetter.dk
Mobil: 2910 7444
<http://www.frontsetter.dk/>

Jeanett Kiy
kiy@kiy.dk
Mobil 2943 9890