



# Læring i projekter skaber bedre bundlinje

Hvordan arbejder vi bedre i projekter



# Præsentation af Henrik Steffensen

## Uddannelse:

- Projektleder uddannelse EASV
- MBA fra SDU-Odense
- HDA fra SDU-Kolding

## Baggrund:

- Projektleder Blue Kolding for EU projekt læring, innovation og kommunikation – Konsulent
- Tidligere Arla Foods, Orkla, KiMs, Nestlé, Danisco mf.

Kontakt:

[Henrik.steffensen3@gmail.com](mailto:Henrik.steffensen3@gmail.com)

Mobil: +4526774020



# Hvorfor skal man bruge tid på læring?

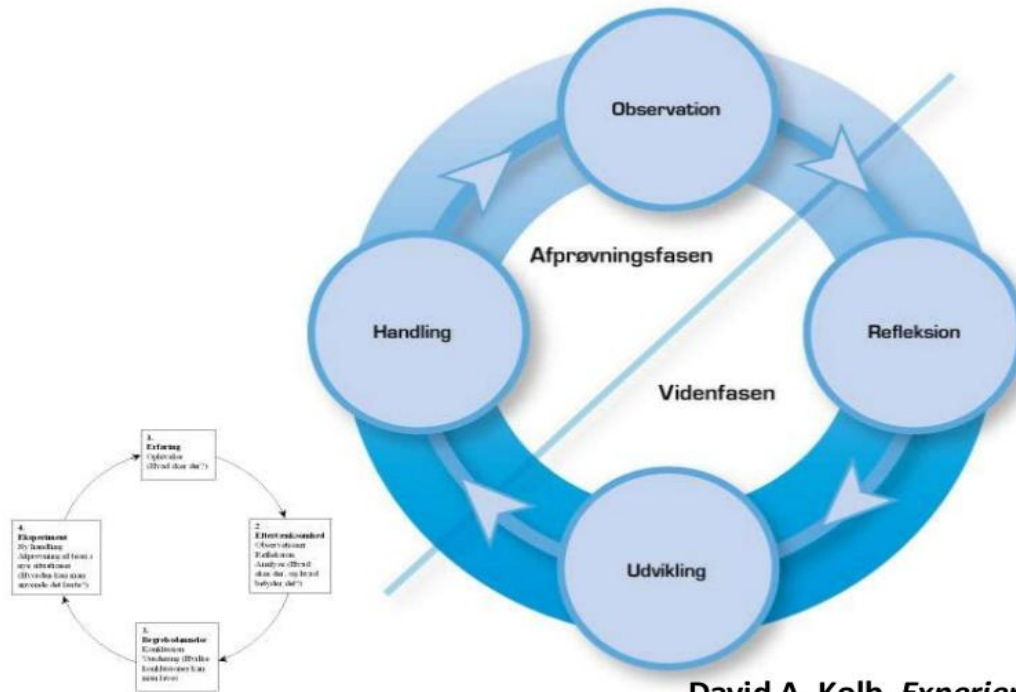
- Læring = forbedre resultater, processer og innovation
- Lessons identified -> lessons learned
- Statistik på læring...
- Spørge interessenter, så vi finder ud af det rette



# Arbejde med den lærende organisation

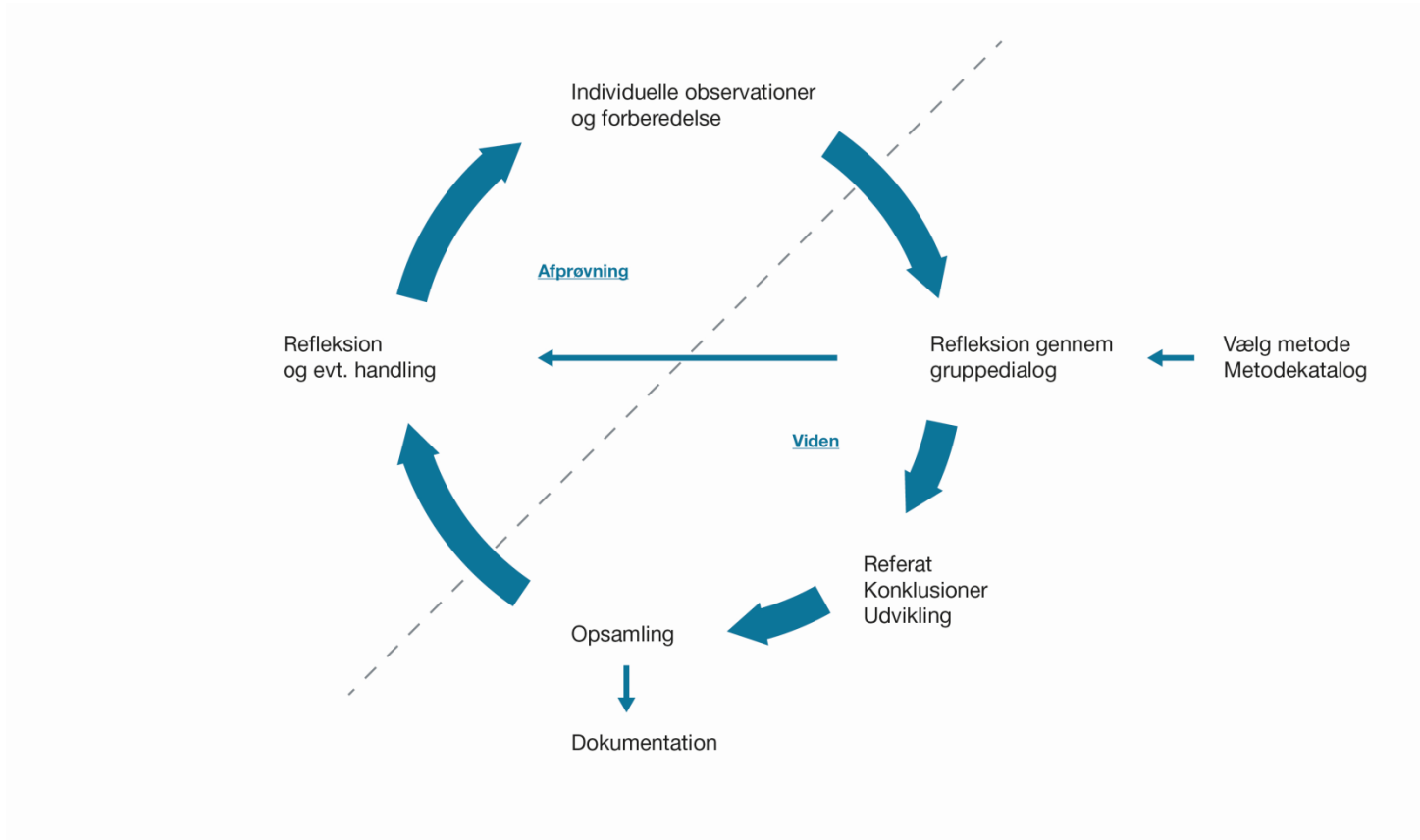
Transformation af...

## Kolbs læringscirkel

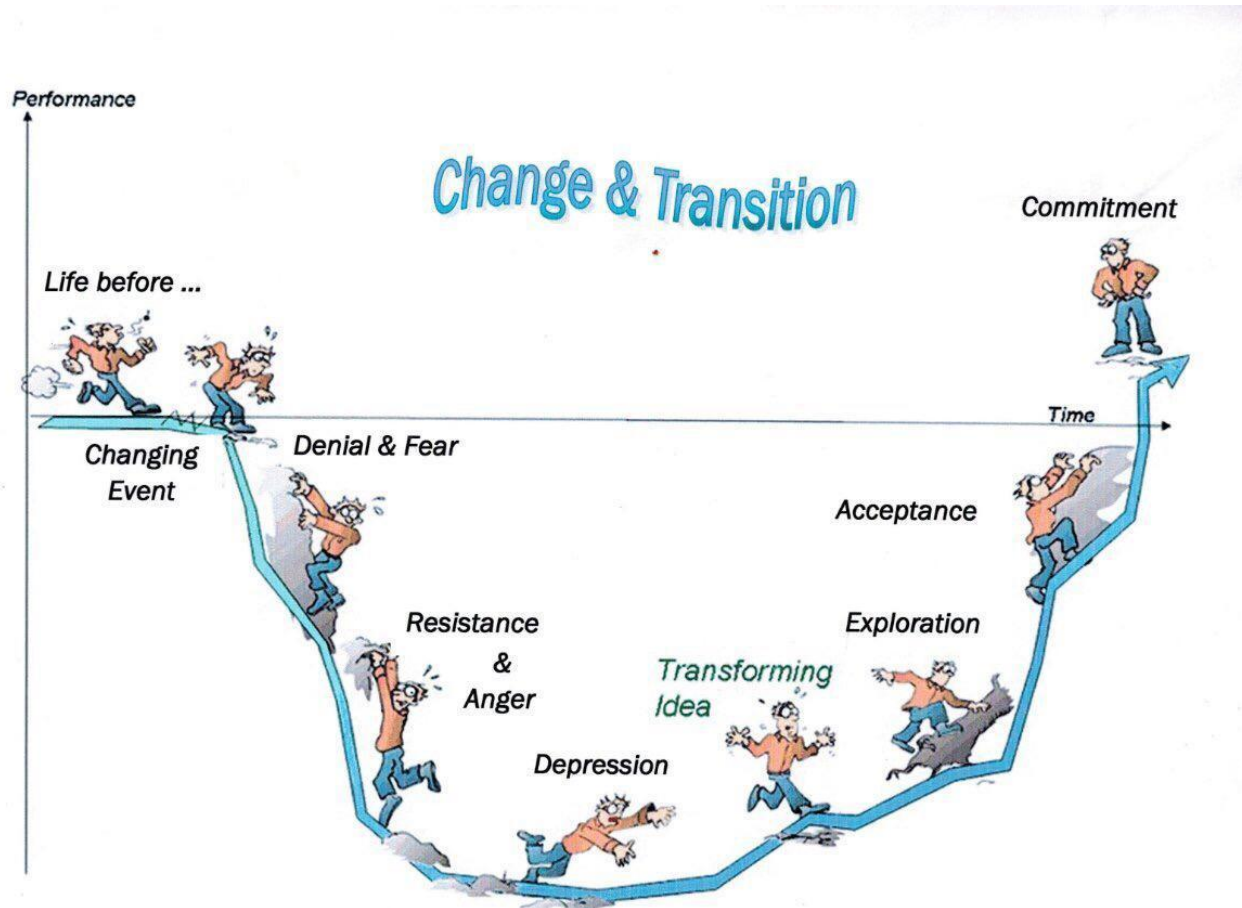


David A. Kolb, *Experiential Learning*, 1984

# Procesmodel for læring



# Forandringsproces



# Metodekatalog

## Gruppedialog:

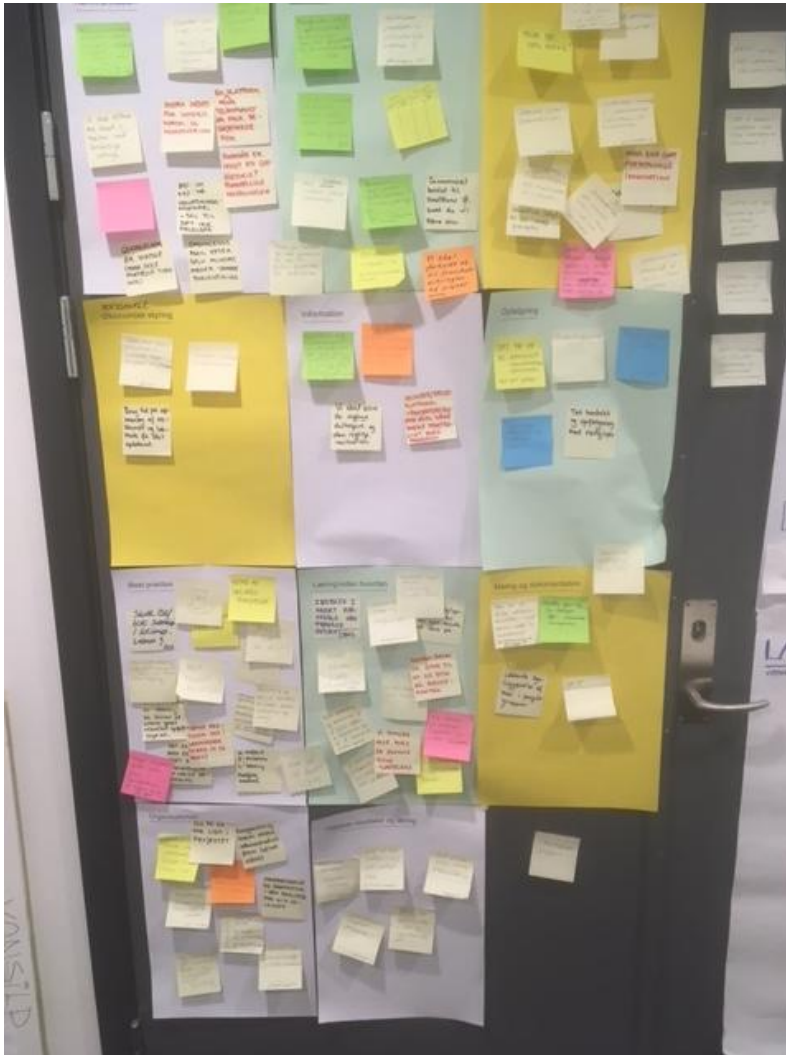
- Dialogmøder
  - fysiske
  - telefon
- Evalueringsmøder
- Tavlemøder med opgaver
- Læringstavle og udvælgelse af målepunkter
- Walk and talk
- Kick off møder
- Teambuilding

## Opsamlingsmetoder:

- Video med læringsmester
- Nyhedsbreve
- Mail

# Møder - fysisk

## gruppedialeg





# Læring udvælges på mødet

- Den enkelte skal så på næste møde svare på hvordan det er lykkedes?
- Konkrete historier, hvad har jeg gjort?
- Vi skal handle ved udfordringer (ex. Organisationsændringen)
- Læring -> handling -> resultat
- Effektive arbejdsgange -> starter ikke forfra hver gang
- Innovation og kreativitet -> nye idéer og tiltag sikre mål



# Opsamling

## Nyhedsbreve



### **Et skridt nærmere ny læring (tø hø)**

Hej Henrik

I sidste uge holdt vi læringsmødet som en "walk and talk" - vi var kun Inger, Lars, Lene og jeg, men vi var alle enige om, at det var godt at bryde den sædvanlige form på læringsmødet, så derfor vil jeg også de næste gange invitere på gåture - dog skal vi lige være opmærksomme på at få de gode læringer vi gør os fanget, mens de er friske i hukommelsen, så de også kommer med i projektet. Her kan du læse, hvad vi fik med fra gåturen onsdag.

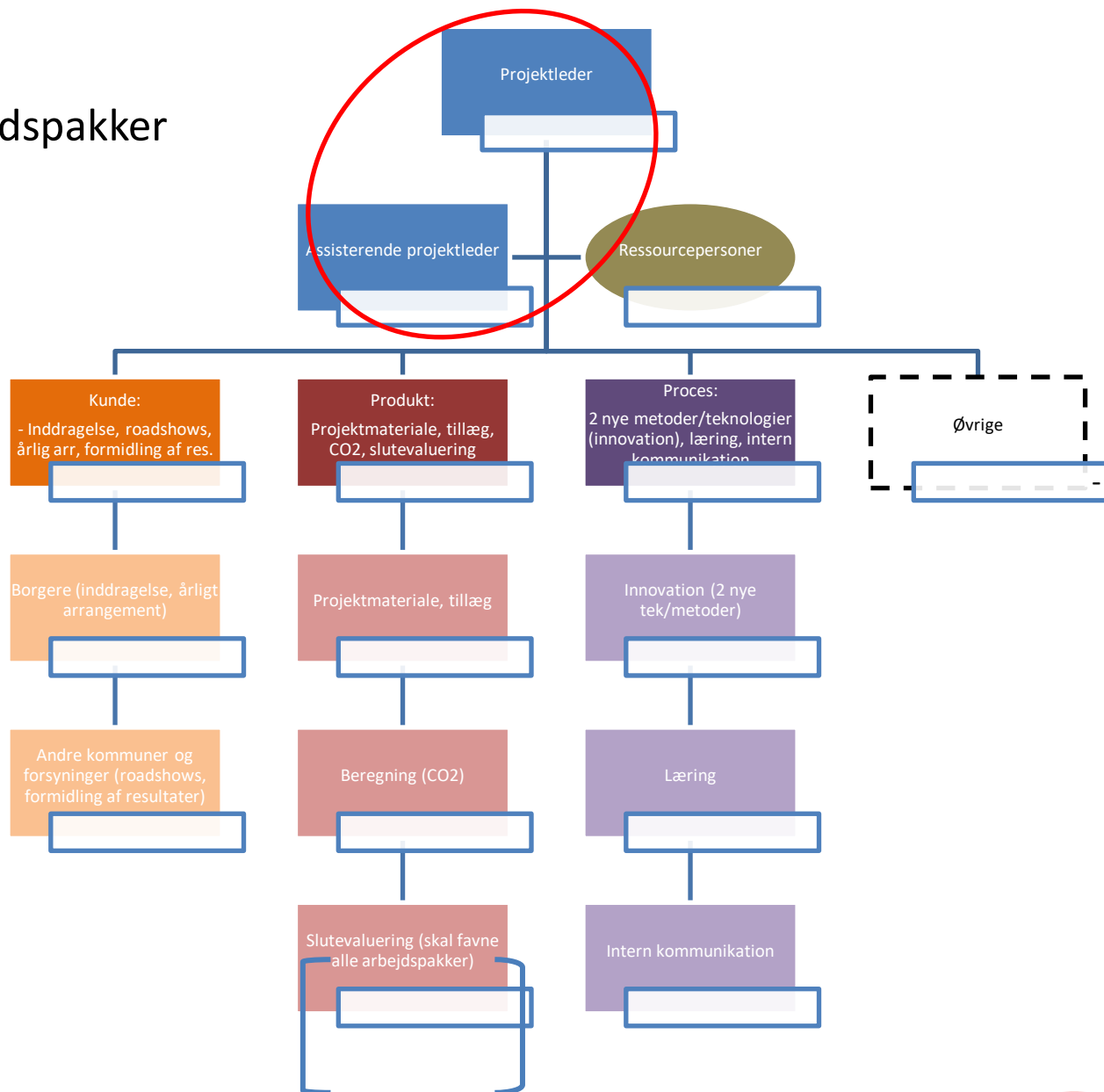
### **Motivation er også noget, vi giver os selv**

Inger og jeg talte især om motivation, hvilket jeg også havde lagt op til i sidste nyhedsbrev - og vi kom frem til at motivation også er noget, vi skal huske at give os selv i projektet - det er ikke kun arbejdspakkelederne, som skal huske at motivere deltagerne til at være en del af projektet - vi skal også huske, at vi selv spiller en aktiv rolle i vores egen motivation. Så ud fra den tankegang har jeg arbejdet videre med de seks virkemidler, som jeg skrev om sidst og kigget på, hvad vi hver især kan gøre for at finde og bevare vores egen motivation.

# Reorganisering – nye arbejdspakker

EU mål indtil marts 2019  
(forankret i arbejdspakkerne):

- Projektmateriale
- Nødvendige tillæg
- Inddragelse af relevante interessenter (workshops osv)
- Roadshows
- Måling af co2 forbrug (både nu og potentielt efter)
- Årlige arrangementer
- 2 nye metoder/teknologier
- Slutevaluering og final report
- Formidling om resultaterne



## Projektledelsens opgaver

- Ledelse og motivation af projektgruppen
- Sikre fremdrift
- Opdatere projektplanen
- Interessenthåndtering og planlægning
- Vedl. kommunikationsplanen
- Ressourceprioritering
- Manage risks
- Sikre effektiv planlægning
- Skabe resultatorientering
- Prioritere mellem arbejdsopgaver
- Sikre projektdokumentation
- Drive læringsprocesserne
- Forankre viden
- Forberede oplæg roadshows
- Evaluere projektindsatsen
- Sikre sammenhæng mellem formidling og teknik
- Koordinere med Klimavand
- Håndtere projektdeltageres arbejdstid
- Facilitere udvikling og innovation

## Sammen med projektchefen:

- Strategiske analyser af projektets udfordringer
- Organisatoriske overvejelser
- Koordinere personaleressourcer med KK
- Sparre og dialog vedr. ekstern rapportering
- Deltage i ledelsesmøder ad hoc
- Deltage som sparring i kontraktudformning med leverandører
- Sparre omkring evalueringer
- Gennemføre roadshows
- Budgetopfølgning
- Sikre innovationsmålene i projektet

**Fokus er ledelse og styring (motivation)**

**Sikre målopfyldelse**

**Kritisk vurdering af ressourcer og indsatser**

**Maksimal udnyttelse af tekniske kompetencer**

**Sikre kvalitet og læring i processer**

**Værdiskabende og inspirerende formidling**

**Sikre involvering og KSF mellem aktiviteter og effekter**

## Med leder arbejdsopgaver:

- Lede alle møder
- Forberede mødeaktivitet
- Koordinere indsatsen
- Mødereferater
- Sikre målopfyldelse
- Lede eksterne deltagere
- Coache arb.opg.leder
- Optimere rådgiverressourcer
- Arrangere workshops
- Planlægge og gennemføre borgerrettede events

7

# Hvordan skaber vi bevidsthed om læring?



Hvornår er DU færdig med at lære?

*Den, der tror sig  
færdiguddannet,  
er mere færdig  
end uddannet*



# Hvordan gør vi læring målbart og synligt?

- Udarbejdet spørgeskema undersøgelser som tager pulsen løbende, vises på et board



# 9 anbefalinger

1. Forankring i organisationen/topledelsen – Kultur og måden vi tænker på
2. Skab en stor vision, som sikre at medarbejderne arbejder for et større formål
3. Fokus på motivation og hvordan man fastholder læringen i projekterne
4. Forandringsledelse er et væsentligt værktøj, anvend f.eks. Kotters 8 steps
5. Giv os en hånd, ikke en håndbog – gør tingene operationelle
6. Der er nødvendigt, at arbejde med en konkret model for læring, som eksempelvis vores anvendte model
7. Gør læring synligt og målbart
8. Der skal være en projektansvarlig for læringsdelen
9. Samspil til andre organisatoriske enheder for også selv at blive bedre – Vi vil sammen skabe merværdi for alle





# SUCCESS

IS KNOWING YOUR  
PURPOSE IN LIFE.

-JOHN MAXWELL  
*The* JOHN MAXWELL **Team**

# Afslutning og spørgsmål

