

«En felles plattform for samhandling og forretningsutvikling»

Case fra en stor prosjektbasert virksomhet

Ideen bak «en felles plattform»

Hensikten med denne «plattformen» var å formulere hva man kunne og burde forvente og ikke forvente i arbeidshverdagen i en stor, kompleks og prosjektbasert virksomhet

Hva skal vi forvente av hverandre? Hva skal vi forvente av ledere, organisering og systemer?

Et gjennomgående poeng, særlig tydelig i de siste punktene, er at vi ikke skal forvente at alt og alle fungerer perfekt, men snarere være forberedte på at vi i våre ulike roller hele tiden er aktive for gripe muligheter og å håndtere mye som er uperfekt i en helt vanlig arbeidshverdag.

Vi søker, utvikler og realiserer forretningsmuligheter. Vi skal velge og utvikle prosjekter som bidrar betydelig til økonomi, kompetanseutvikling og markedsposisjoner



Vi skal søke muligheter til å skape eller utnytte fortrinn. Vår kompetanse og våre fortrinn gir oss mulighet til å vinne i markedet og tilføre bedriften økonomisk soliditet og våre medarbeidere en interessant og utviklende arbeidshverdag. Vi skaper forretningsmuligheter. Målet med markedsarbeidet er enten å søke spesielt gode marginer og/eller spesielt viktige utviklingsmuligheter i form av kompetanse, relasjoner eller posisjoner. Målet er aldri kun beskjeftigelse.

**Alle skal kjenne til og forstå
hvilken rolle de spiller i
bedriftens strategi**



Det er ikke arbeidsoppgavene i seg selv som er viktige, men hva våre arbeidsoppgaver skal bidra til. Alle skal forstå hvordan vi bidrar til at bedriften som helhet lykkes. Dette skal vi forstå godt nok til å se hvordan vi fra våre ulike ståsted kan bidra til å gjøre bedriften enda bedre.

Prosjektledelse er utøvelse av lederskap

- Prosjektledelse handler noe om administrasjon men mest om lederskap. Alle prosjekter starter med utgangspunkt som betyr mange utfordringer og mange muligheter. Det er derfor vi trenger god prosjektledelse. Fokus i alle prosjekter skal være på leveranser, løsninger og muligheter innenfor de rammene som avtaler med og forventninger hos oppdragsgiver gir oss.

Vår jobb er å skape gode og kostnadseffektive løsninger og leveranser, og å gjøre dette i en organisasjon som aldri kan bli perfekt

Vi skal alltid søke å forbedre vår kompetanse og våre verktøy og systemer, men det finnes ingen perfekt organisasjon og ingen perfekte systemer. Det vil alltid være behov for å gripe fatt i praktiske utfordringer hver eneste dag; å finne løsninger på uventede problemer, klargjøre uklarheter, lære opp uerfarne, og å finne nye muligheter der det man først planla ble umulig. Slike faktorer er ikke sykdomstegn, og å løse og forbedre slike utfordringer er ikke krisearbeid, men hverdagsledelse.



Interessekonflikter
oppstår i et hvert
samarbeid – disse kan
ikke unngås, men må
håndteres



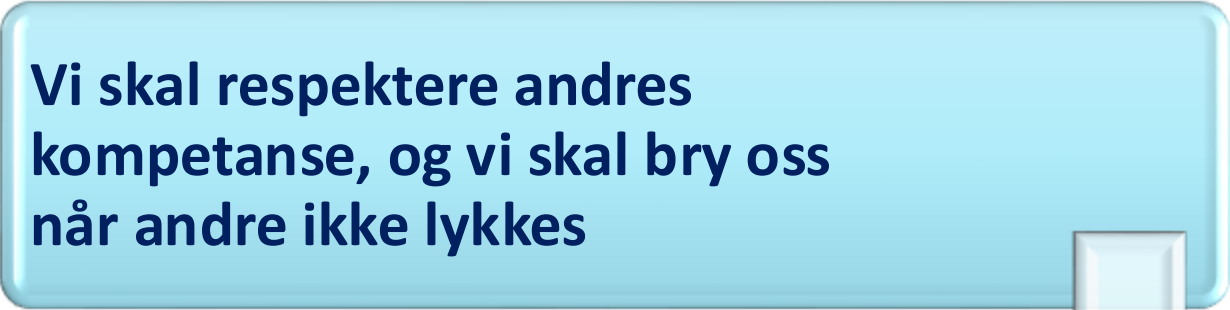
Vi skal være gode å samarbeide med. Men det oppstår også situasjoner underveis i et samarbeid der vi og våre kunder eller leverandører har ulike syn og ivaretar ulike interesser. Slike interessekonflikter er oftest legitime og ikke uttrykk for at vi eller kunden/leverandøren gjør noe feil. Vi skal opptre skikkelig og ivareta bedriftens interesser på en måte som fremstår som tydelig og ryddig ovenfor kunden eller leverandøren

**Det er bedre å kommunisere tidlig og
åpent, enn sent og sint**

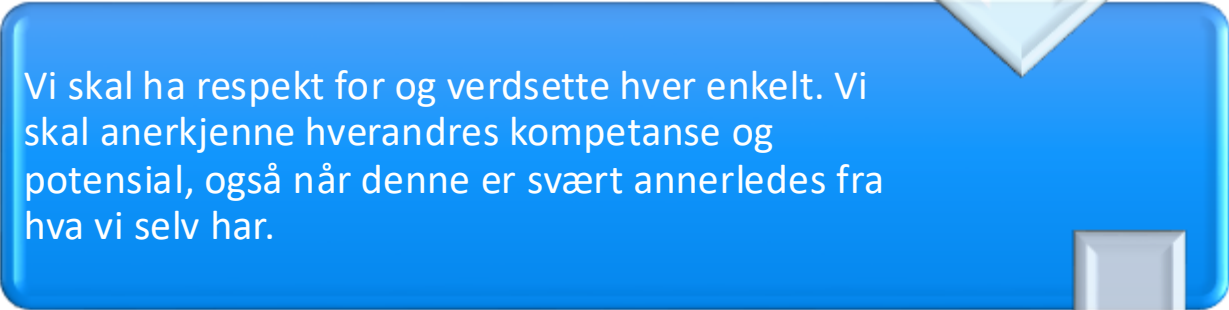


Vår strategi er basert på evnen til å mobilisere kompetanse fra ulike deler av organisasjoner, og å utnytte dette til unike leveranser med hensyn på pris eller kvalitet. Dette krever godt samspill, og godt samspill forutsetter mye, enkel og god kommunikasjon. Vi skal kommunisere det vi ser som muligheter og utfordringer til de som kan samarbeide med oss om å løse det, og vi prøve å skape tydelighet og kommunisere tidlig, enkelt og saklig.

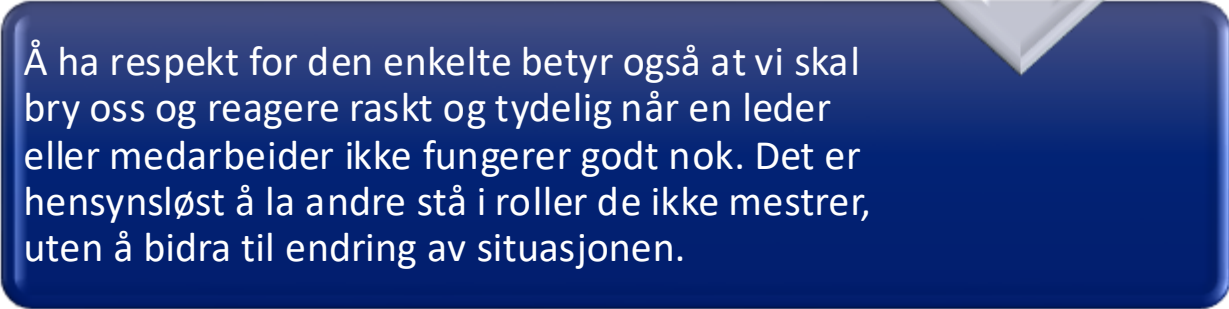
Vi skal respektere andres kompetanse, og vi skal bry oss når andre ikke lykkes



Vi skal ha respekt for og verdsette hver enkelt. Vi skal anerkjenne hverandres kompetanse og potensial, også når denne er svært annerledes fra hva vi selv har.



Å ha respekt for den enkelte betyr også at vi skal bry oss og reagere raskt og tydelig når en leder eller medarbeider ikke fungerer godt nok. Det er hensynsløst å la andre stå i roller de ikke mestrer, uten å bidra til endring av situasjonen.



Styringssystemet skal utnyttes til å styrke oss, ikke begrense oss

Styringssystemet spiller to ulike roller: På noen områder beskriver den arbeidsformer og prosesser som sikrer at vi ikke begår kritiske feil. På disse områdene er det ikke fleksibilitet. På andre områder beskriver det prosesser vi vet er gode, basert på vår rikholdige erfaring. Dette sikrer en grunnleggende kvalitet og gjør oss forutsigbare for hverandre. Her er god ledelse å finne tilpasninger til eget prosjekt når dette vil ha klar betydning for prosjektets evne til å levere godt og effektivt.

