

Kraft til å bedre prosjektene – Den som intet våger intet vinner

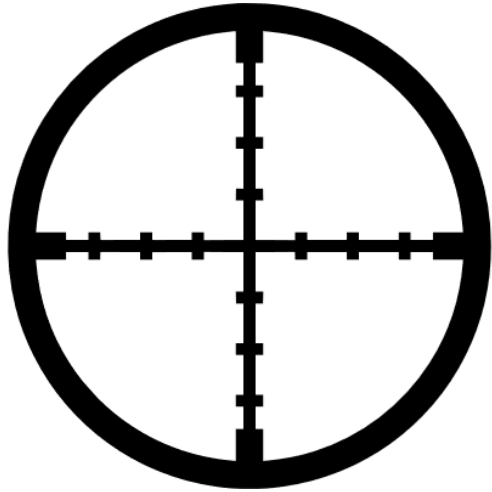
Erik Aursnes Dammen

Ledelsesrådgiving
Prosjekteierstyring
Kurs og foredrag
(Interimledelse og styrer)

prOptimum



www.proptimum.no



Mål med foredraget

- Få frem viktigheten av ledelsens rolle når det kommer til å bedre prosjektene
- Dele erfaringer og gi råd
- Skape refleksjon og inspirere



Hørt det før?
Rekk opp hånda

Vi skal være best i
prosjektledelse

**Hva ville det bety hvis vi
var best i
prosjektledelse?**

Best i prosjektledelse = Bedre enn de andre

Handler ikke om at vi klarer å nå egne mål..

Høyere verdi
Billigere
Høyere kvalitet
Sikrere
Mer miljøvennlig
Raskere
Etc.
... enn alle andre



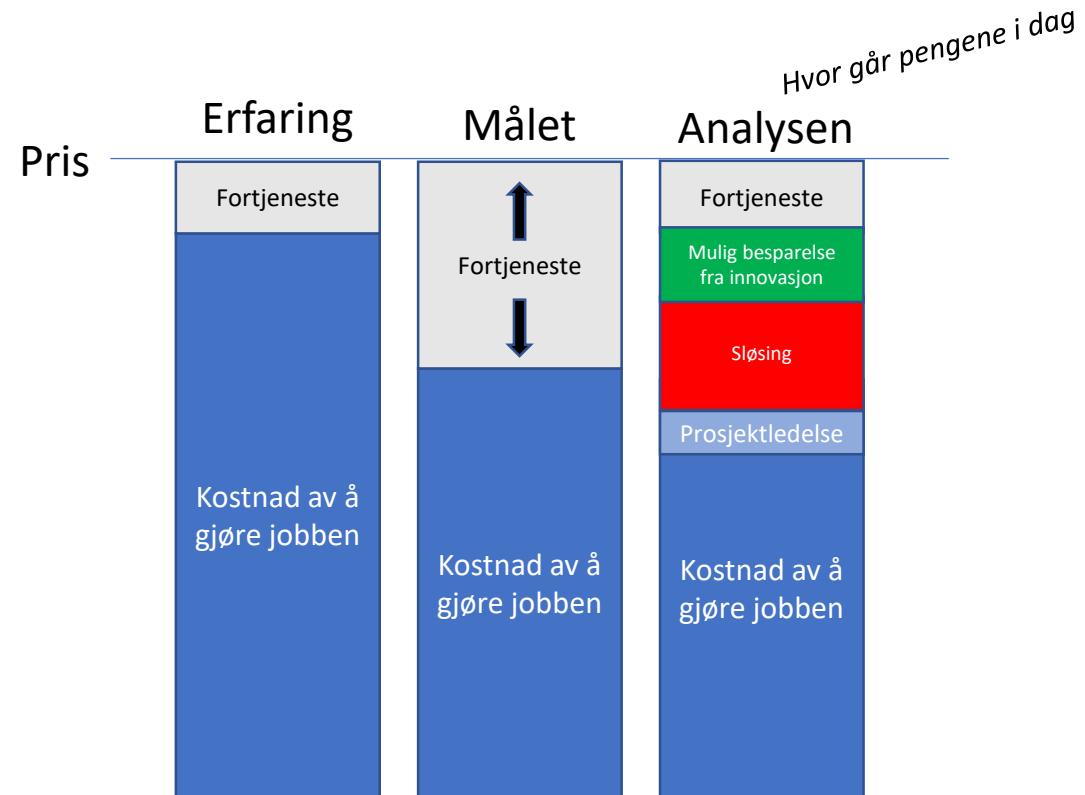
Bli eller forbli best

- (løfte organisasjonen til et nytt nivå)
- Kontinuerlig forbedring
- Erfaringsoverføring
- Innovasjon



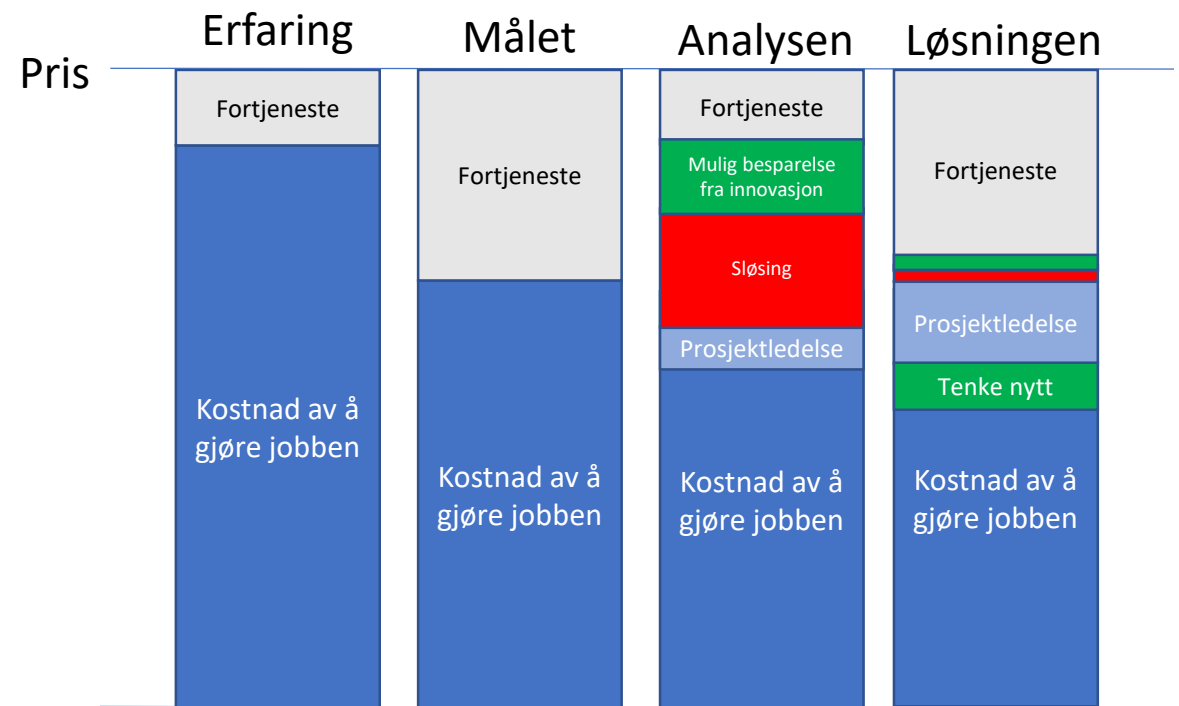
Skal vi være best så må vi klare å levere bedre (nesten) hver gang..

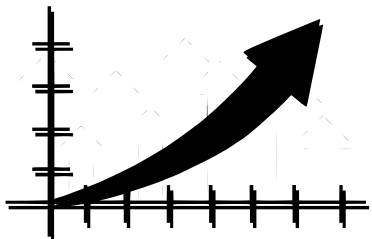
- Best i prosjektledelse
 - Kontinuerlig forbedring
 - Erfaringsoverføring
 - Innovasjon



Vi må lede og jobbe på en måte som sikrer at vi tar ut det fulle potensialet av organisasjonen

- Sette av tid til å tenke nytt og utfordre
- Unngå å gjenta feil
- Gjenta det smarte
- Gjøre ting i riktig rekkefølge
- Justere underveis
- Sikre at vi jobber effektivt
- God kommunikasjon
- ..





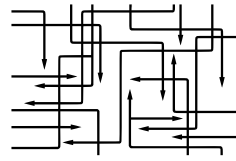
Da kjører vi!

- Mer og bedre prosjektledelse
- Mer innovasjon
- Mer erfaringsoverføring
- Bedre kommunikasjon
- **SØRG FOR AT DETTE BLIR
ALLER BESTE PRAKSIS!!**

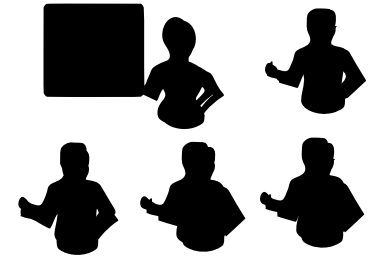




Festtale



Oppdatere styringssystem
Prosjektmodell
Prosjektorganisering



Opplæring av prosjektledere
og kanskje prosjekteiere



Utrulling

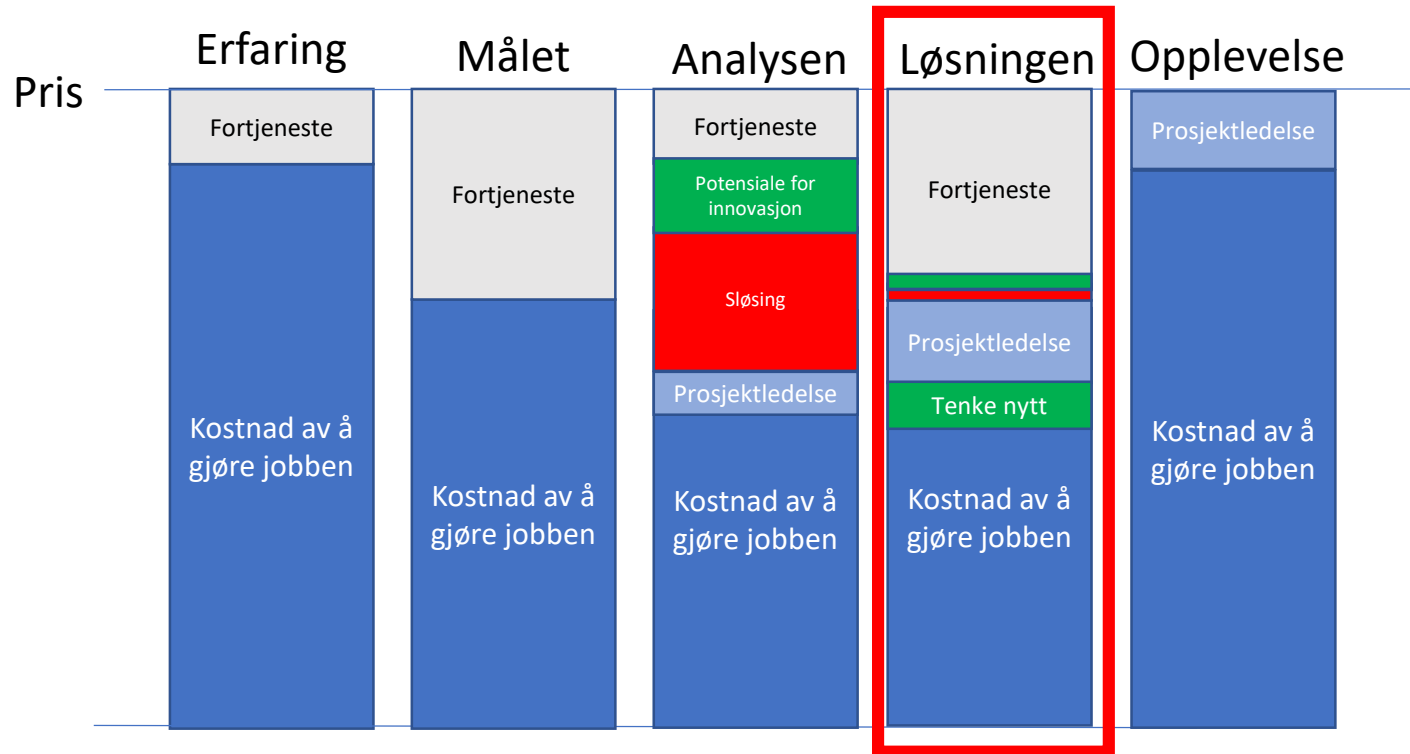
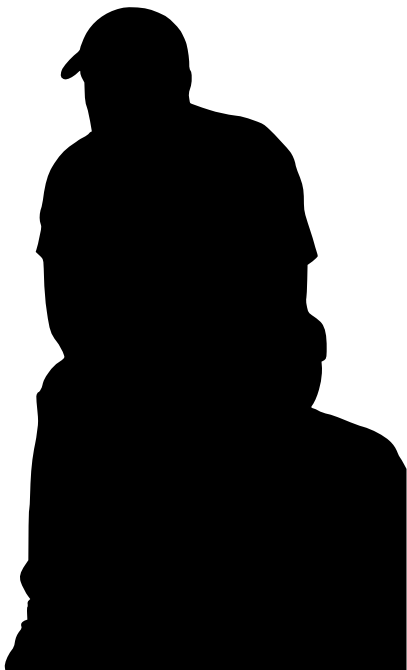


prOptimum

- for proptimum projects and organisations

©proptimum AS

www.proptimum.no



**GLEMT
MISFORSTÅTT
DÅRLIG KOMMUNISERT**

Har ikke tid, har ikke råd!!
Får ikke linja med på dette..
Får ikke folka med på dette..

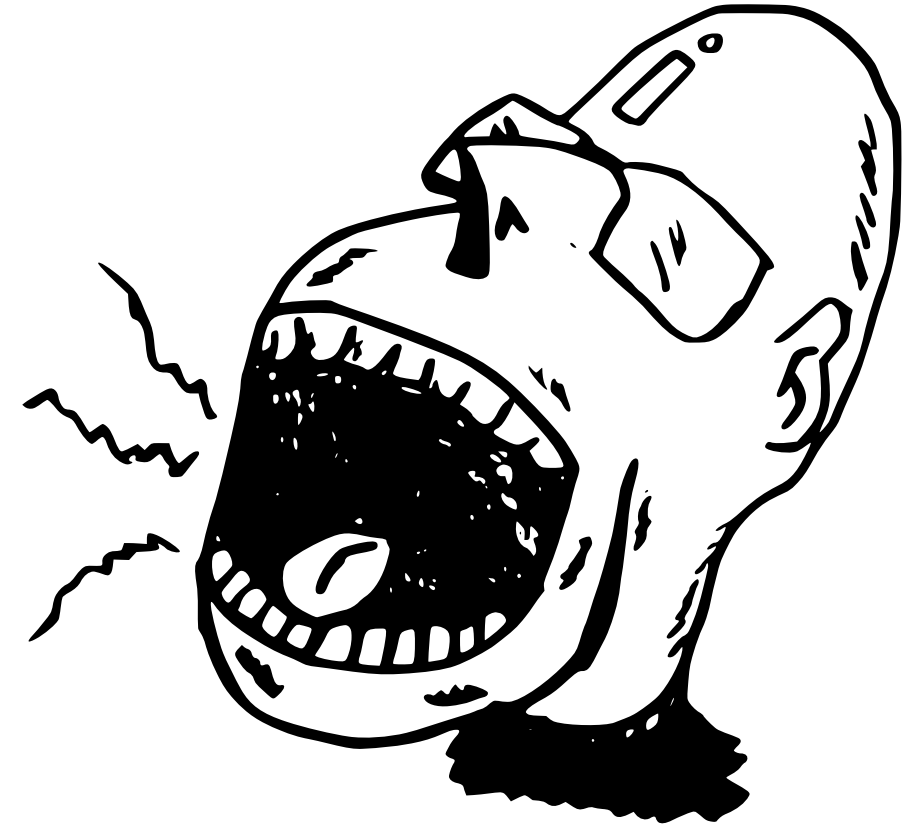
- Må vi gjøre dette så blir vi
forsinket



Nei sånn kan vi ikke ha det..
...Bare sørg for å fylle ut de nye malene og tikke
av boksene i sjekklisten.. så vi får kommet i gang
her..!

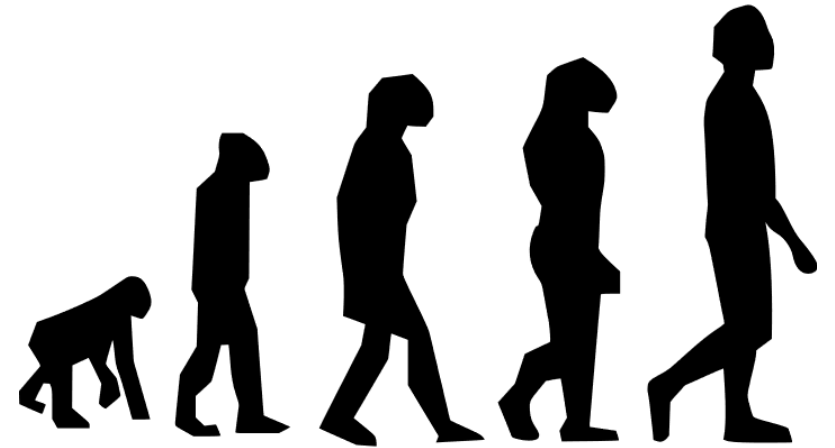
Vi lykkes ikke uten en ledelse som

- Forstår hva forbedringen virkelig innebærer og etterspør og berømmer dette
- Forstår hva dette betyr for egen og øvrig ledelse og gjør noe med dette
- Virkelig tror på dette
- Ønsker og evner å gå i front, være gode forbilder og stå i stormen
- Evner å prioritere tid til dette..

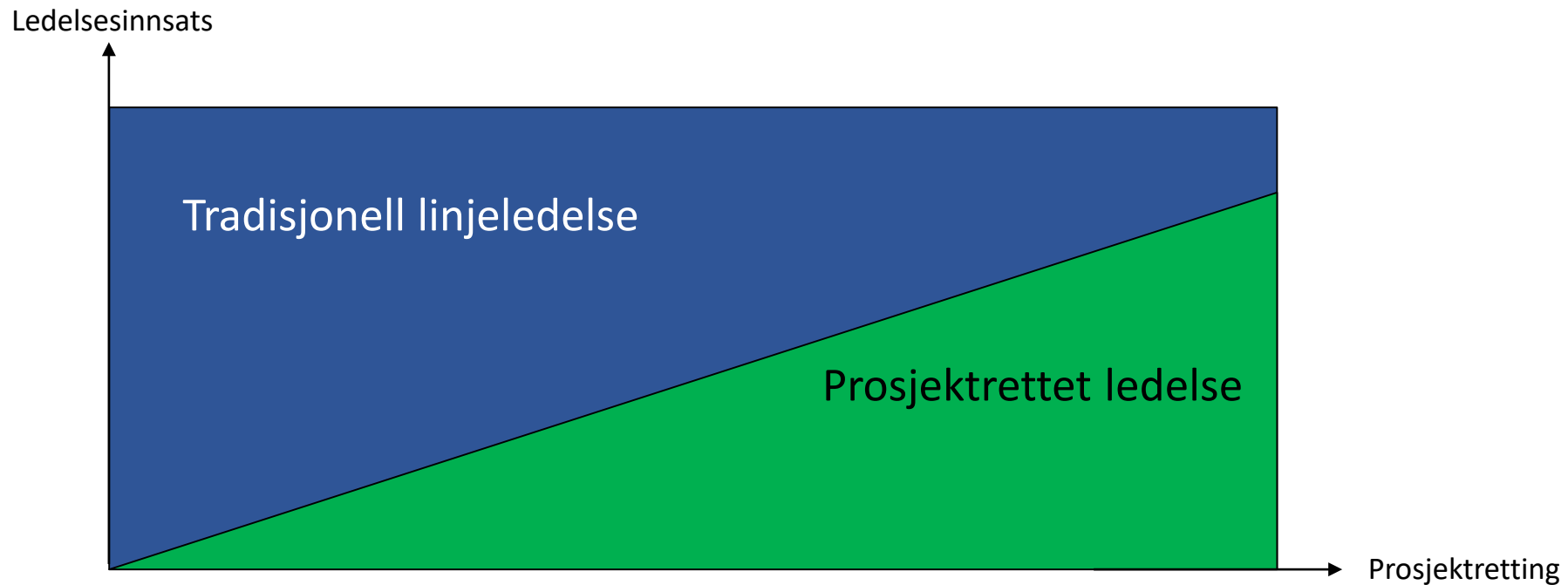


Ledelse av et selskap som driver
kontinuerlig forbedring er å lede et selskap i
kontinuerlig endring

Prosjektrettet ledelse og forståelse for
endringsledelse blir helt avgjørende for å
lykkes



Jo større prosjektrettingen er i selskapet, jo større må prosjektrettingen av ledelsesinnsats være

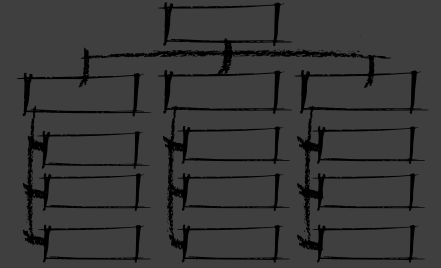


Noe linjeledelsespraksis må kanskje utfordres og endres for å lykkes med god prosjektrettet ledelse

Eksempler

- Etablerte prosesser som krever for mye i forhold til hva de gir av verdi
- Myndighet og ansvar - styringslinjer
- KPI'er og profit/loss
- Møtestrukturer og møtearenaer
- Rapportering





HVA.. ??

- Må jeg lære noe?
- Må jeg endre meg?
- Må jeg bruke tid på dette?
- Dette påvirker jo min makt, myndighet og mitt ansvar!
- Dette påvirker jo hvordan organisasjonen skal ledes og administreres!
- Det er jo ikke slik vi har jobbet før..

HAR IKKE TID!!!



HAR IKKE TID!!!

...eller

- tror egentlig ikke på dette
- har ikke lyst
- vil ikke
- tør ikke
- forstår ikke
- tror ikke på de andre..
- nå hadde jeg det så bra..

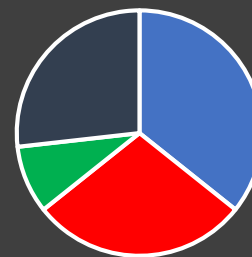


Hvilket signal sendes til organisasjonen når du sier at du ikke har tid

Er det virkelig slik at alt annet du gjør, eller skal gjøre denne uken er viktigere?

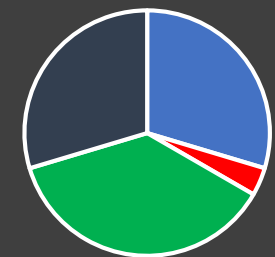
Hvor ble det av beste praksis'en du ba om?

Ledelsesinnsats i dag



■ Linjeledelse ■ Brannslukking
■ Prosjektrettet ledelse ■ Salg

Ledelsesinnsats i morgen



■ Linjeledelse ■ Brannslukking
■ Prosjektrettet ledelse ■ Salg

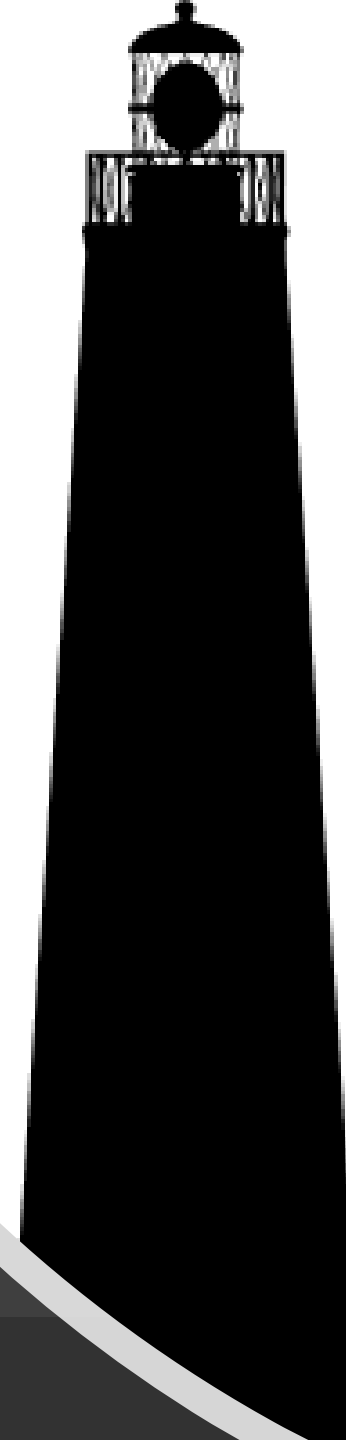


Det krever kunnskap, mot og godt lederskap å få organisasjonen med på (kontinuerlig) endring

- Ut av komfortsonene
- Utfordre det bestående og sette ambisiøse mål vi aldri før har nådd og kanskje ikke alltid vil nå
- Innrømme og vise at man selv har et utviklingspotensial og må endre
- Fjerne ting og endre det som ikke gir verdi eller virker mot endringen, selv om noen har et sterkt eierskap til dette
- Flytte budsjetter og innsats til der verdien er størst
- Gå i front for endringen
- Håndtere motstand, skepsis og frykt

Noen avsluttende råd

- Prioriter egen tid, slik at du får overskudd til det som er viktig
- Ta bort og prioriter for organisasjonen – hjelp organisasjonen å få overskudd
- Gjør endringene i små skritt, men fullstendig
- Du og andre ledere må tro på endringen, akseptere og forstå den og kunne formidle hva dette betyr for den enkelte medarbeider i sitt daglige virke
- Tror du ikke, eller forstår du ikke – utfordre til du forstår – håp er en dårlig strategi
- Tilrettelegg for- og etterspør den nye måten å jobbe på
- Berøm de som forsøker
- Korriger de som motarbeider, selv om dette var gårsdagens helter
- Demonstrer og feire suksesser
- **VÆR ET FORBILDE**





Spørsmål



Takk for
oppmerksomheten
og lykke til med
prosjektene