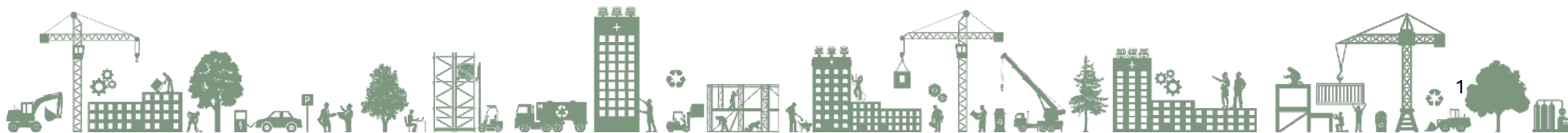


Erfaringer fra MARYs



Region Hovedstaden
Center for Ejendomme

- Totalrådgivning – projektering start xx
- Storentrepriser - Byggestart xx
- Hvor er vi nu i byggeriet? Hvor langt er der til aflevering?
- Indledende afdækning påbegyndt Efteråret 2023
- Samarbejdsproces igangsat Efteråret 2023
- Fra indsigter til indsatsområder/tiltag
 - Nedsætning af Styregruppe mellem S5 (WK) og Bygherre
 - Etablering af internt Advisory Board mellem NHN og MARYs
 - Kortlægning af organisation



Indsigter fra processen på MARYs

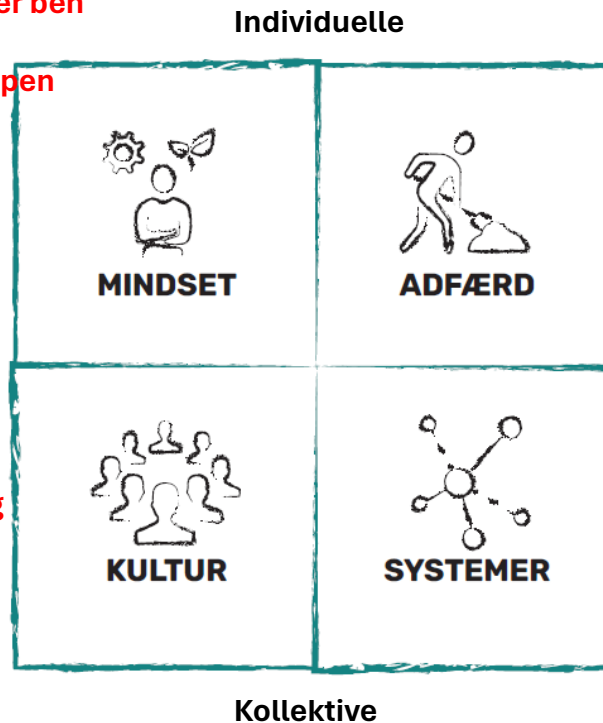
Udsagn fra deltagerne:

- Der mangler klare roller og ansvar. Man skubber ansvaret fra sig.
- Fixerkultur fremfor uddelegering af ansvar.
- Der er behov for klare kommunikationsveje og én kontaktperson.
- Der mangler respekt for andres fagligheder og ekspertise.
- Alt for mange møder på fælles møder. Møderne tager unødigt lang tid og det bliver ofte til mudderkastning.
- Uafklarede projektpunkter som er gamle (+1 år) og velkendte. De bliver skubbet rundt, men ikke løst.
- Vi har AB 18 kontrakt, men vi har ikke benyttet løsningstrappen.
- Vi savner sociale arrangementer på tværs.
- Vi har brug for at tale om trivsel på tværs af vores organisationer – vi er som én virksomhed.

Fra Fokus til Indsatsområder - hvordan gør vi det?

Gøre den enkelte bevidst om:

- en 'rygsæk' som måske spænder ben
- egne fordomme
- sit ansvar og betydning for gruppen



- Sociale arrangementer i kalenderen
- Opbygning af faste traditioner
- Måling og evalueringer af samarbejdet og psykologisk tryghed

Gøre gruppen i stand til at:

- Få produktive møder
- Bringe deres fagligheder bedst i spil
- Få talt om uenigheder på en konstruktiv måde
- Stille åbne og nysgerrige spørgsmål
- Byde andres bidrag velkommen
- Skabe tryghed ift. indrømmelser, bekymringer etc.
- Forhandle baseret på interesser
- Udarbejde konkrete aftaler for adfærd og kommunikation

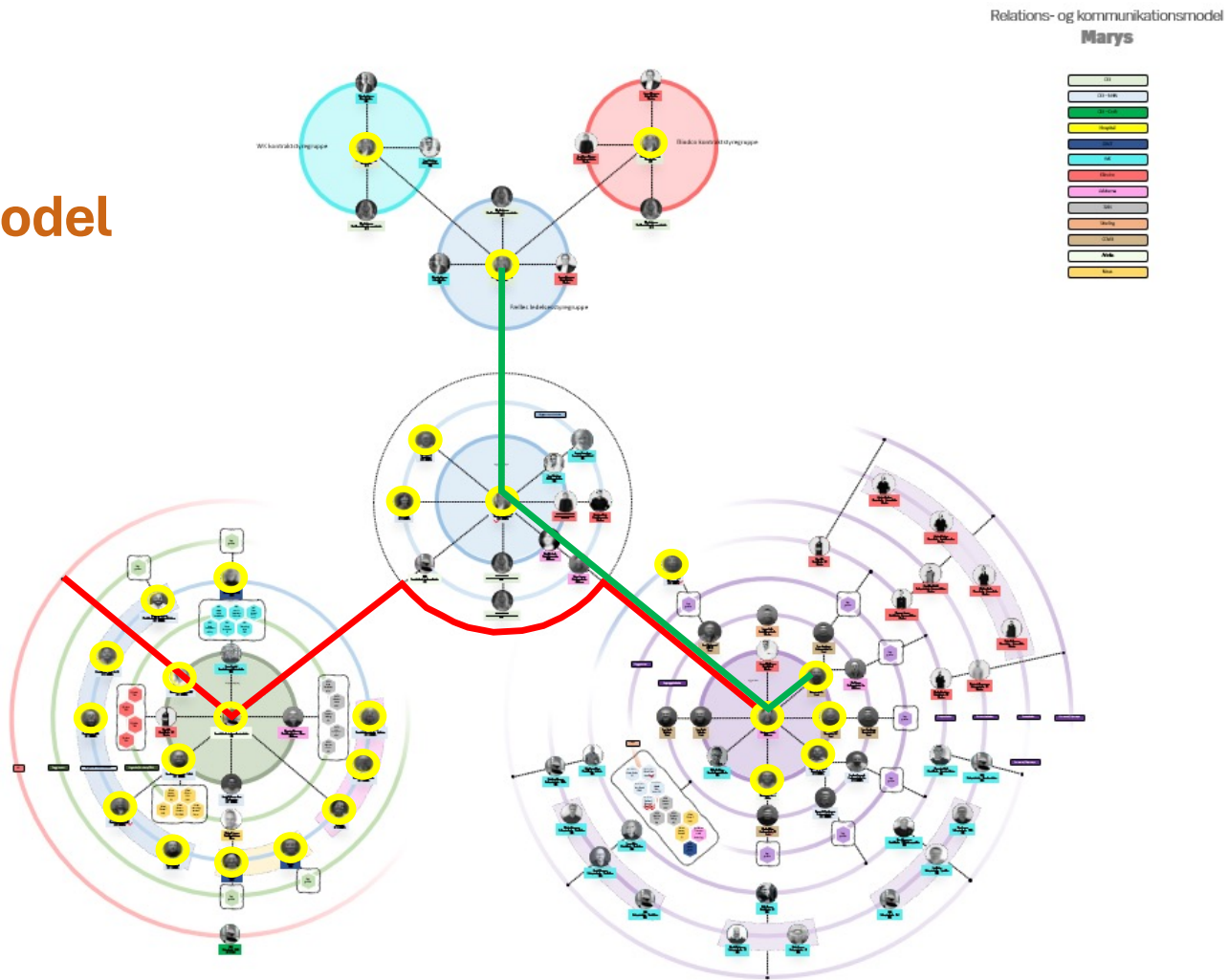
- Kortlægning og tilpasning af roller og relationer
- Tilpasning af mødestruktur
- Mandatstruktur
- Funktionsbeskrivelser
- Def. af beslutningsveje og niveauer
- Implementering af løsningstrappe
- Etablering af styregrupper
- Etablering af Advisory-board
- Aftalegrundlag – justeringer?

Konceptets metode – gennem 5 steps:

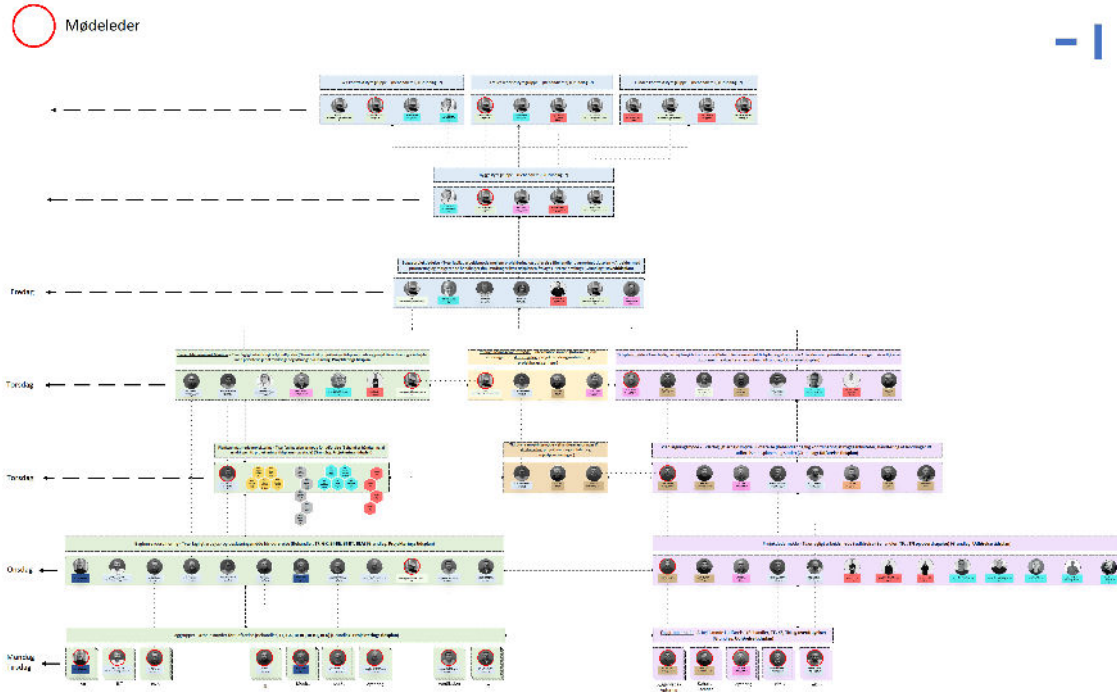
1. Mapping af indbyrdes afhængigheder – nye samarbejdsfora
2. Fastlæggelse af ny mødestruktur i nye samarbejdsfora
 - Klarlægge formål, dagsorden, mødedeltagere mv.
3. Relationel koordinering og psykologisk tryghed
 - Viden og træning i ‘nye samarbejdsfora’
4. Målinger af samarbejdet og den psykologiske tryghed (spørgeskemaer)
5. Evalueringer, opfølgning og justeringer

Relations- kommunikationsmodel

- Mandatstruktur
- Cases
- Mødestruktur
- Funktionsbeskrivelser



Mødestruktur



Funktionsbeskrivelse

Funktionsbeskrivelse			
Medarbejder / titel	TBA		
Geografisk placering	TBA		
Titel på reference / nærmeste leder	TBA		
Overordnet formål med jobbet	Prokura	Primære opgaver og ansvarsråder	Mål og succeskriterier
Ved at: • TBA		• TBA	• TBA
Ledelsesgrundlag • TBA		Minus opgaver	
Mindset og adfærd • TBA		• TBA	• TBA
		Mødefora	
		• TBA	

