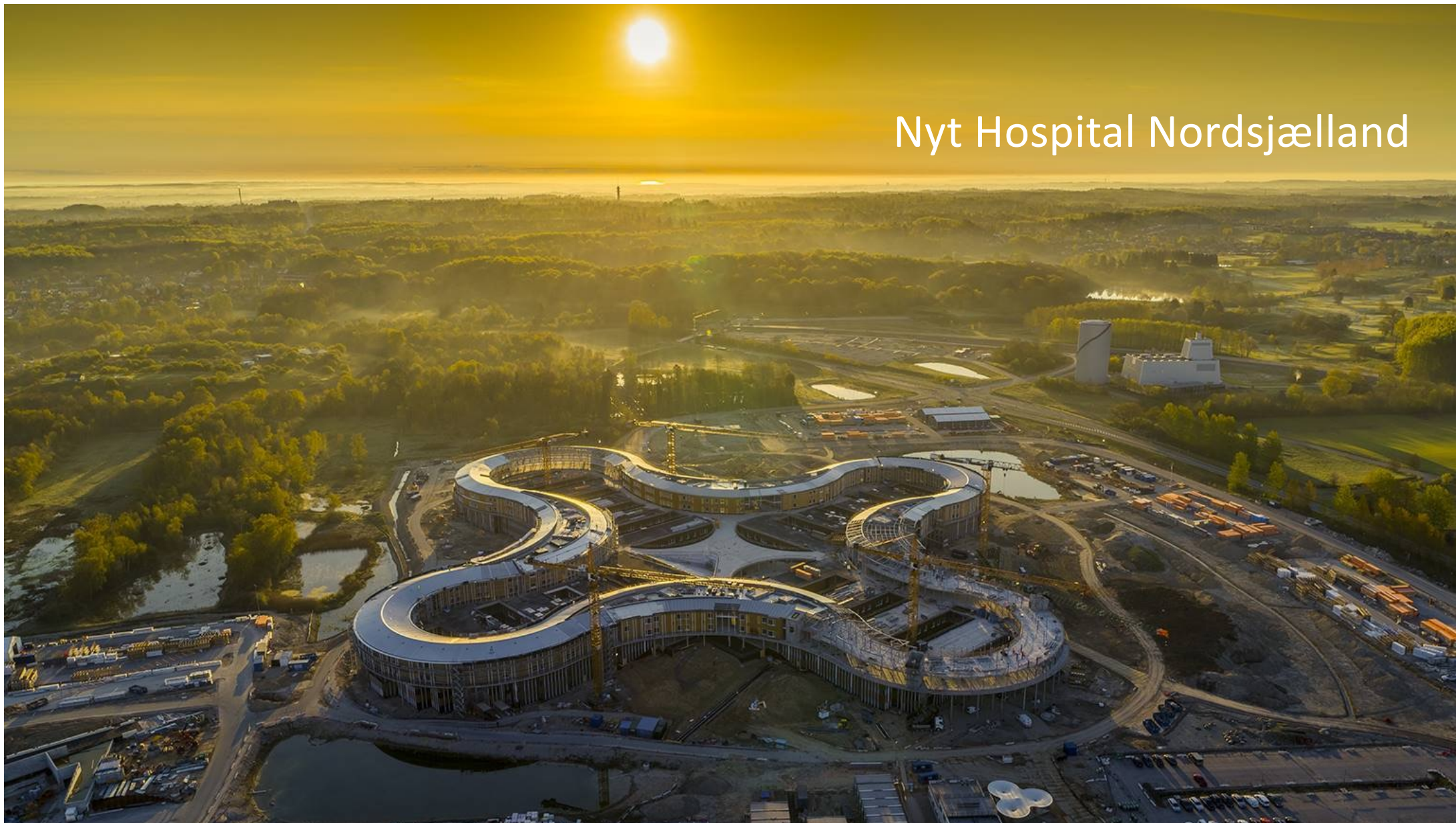


# Nyt Hospital Nordsjælland



## SAMARBEJDSFORPLIGTELSE

- NCC har indgået en **samarbejdsaftale** med Bygherren, der baserer sig på **åbenhed** og **tillid**, og på at projektets forskellige risici håndteres af den part der reelt kan påvirke den enkelte risiko.
- **Samarbejdet er centrum** for projektet og bygger på fælles målsætning med åben og tillidsfuld kommunikation samt professionalisme.

At aftalen gennemføres i et tæt samarbejde baseret på **engagement, åbenhed, ærlighed, gensidig respekt og tillid**

At gennemføre en effektiv og udviklende proces, der sikrer en efterlevelse af de fastsatte kvalitative, tidsmæssige og økonomiske mål

At bidrage aktivt til et **positivt, konstruktivt og løsningsorienteret samarbejds-klima** for alle involverede parter

At sikre optimal integration mellem projektering og udførelse

At færdiggøre projektet, så det opfylder bygherrens krav og behov

At gennemføre en løbende evaluering med henblik på at vurdere om de opstillede mål for byggeriet nås

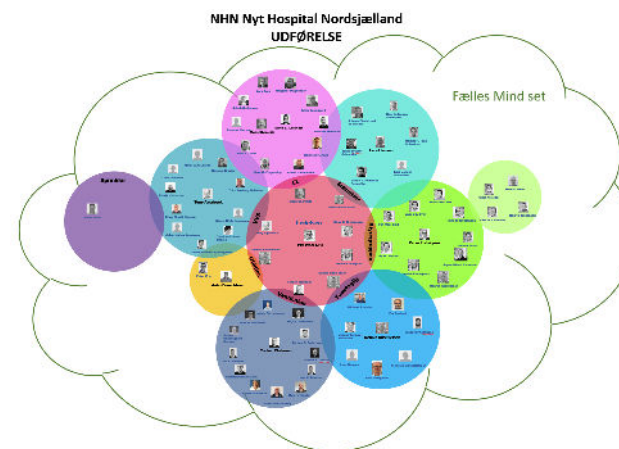
At gennemføre byggeriet til den aftalte tid uden mangler

At gennemføre projektet, således at de ansatte ikke udsættes for arbejdsulykker og/eller sundhedsskadelige påvirkninger

At sikre, at ovennævnte mål er forankret i egen organisation

# KONTRAKTFORMEN INDBYDER TIL TEAMSAMARBEJDE OG RELATIONSDANNELSE

- Vi kom hurtigt til den konklusion at sagen skal løses som et teamsamarbejde da
  - Vi skal samarbejde om at indfri et fælles mål
  - Samarbejdsforpligtigelsen kræver indbyrdes tillid, respekt, problemløsning og klar, ærlig og god kommunikation
- Hvordan har vi arbejdet med teamsamarbejde og relationsdannelse?
  - Teambaseret organisation med sammentømret ledelse
  - Googles opskrift på det perfekte team
  - Fælles ønsket mindset
  - Fælles ledelsesgrundlag
  - Kommunikation



## TEMAER PÅ WORKSHOPS FACILITERET AF HR-AFDELINGEN

- Fælles forståelse af hvad der udgør en teambaseret organisation
- **Psykologisk tryghed (øvelsesbaseret)**
  - Hvad er det? Hvordan opnår man det?
- **Definition af fælles mindset og adfærd**
  - Ledelsens løfter til projektet (vi gør/vi gør ikke)
  - Medarbejdernes ønskede mindset på projektet
- **Introduktion til feedback model (øvelsesbaseret)**
- **Funktionsbeskrivelser udarbejdet for alle funktionærer på projektet**

### 1 Psykologisk tryghed

Team medlemmerne føler sig trygge ved at tage risici og være sårbare foran hinanden

### 2 Afhængighed

Team medlemmerne får lavet tingene til tiden og lever op til WK's høje standard

### 3 Struktur & klarhed

Team medlemmerne har tydelige roller, planer og mål

### 4 Betydning

Arbejdet har en personlig vigtig betydning for team medlemmerne

### 5 Indflydelse

Team medlemmerne føler deres arbejde betyder noget og skaber ændringer



# RELATIONSDANNELSE OG FORSTÅELSE AF TEAMETS SAMMENSÆTNING

## Teamworkshop inkl. teamprofiler – teori og øvelsesbaseret



People Test Team

# PROJEKTETS ERFARING MED DEN SAMARBEJDSORIENTEREDE TILGANG OG DE AFHOLDTE WORKSHOPS

- **Sammentømret ledelse**

- Ledelsen er på det samme hold
- Beslutninger tages ud fra hvad der er bedst for helheden
- Vi vinder og taber sammen

- **Forbedret samarbejde på sagen generelt**

- Mindre kassetænkning
- Der bliver taget mere hensyn til hinanden
- Alle kommer til orde og alle bliver hørt

- **Forbedret performance**

- Problemer løses proaktivt
- Vi lever op til vores samarbejdsforpligtigelse
- Integreret samarbejde - vi hjælper med flere og flere opgaver ud fra tanken om bedste mand til jobbet

- **Større trivsel**

- Det er sjovt at gå på arbejde
- De fleste oplever en god stemning
- Vi fejrer vores succeser sammen

- **Indsigt i hinandens profiler**

- Bedre forståelse for hinanden
- Indsigt i hinandens styrker og udviklingspotentialer
- Der findes ikke dumme mennesker – kun andre profiltyper

## 3 KONKRETE OG HANDLINGSORIENTEREDE RÅD

- Få samlet ledelsen på projektet og investere tid i at alle ledelsesmedlemmer forstår hvilken ledelsesmæssig adfærd og retning der er behov for på det specifikke projekt
- Prioriter en struktur for hyppig kommunikation til projektets medarbejdere – gerne med synlighed fra projektets ledelse
- Investér i at udvikle teamet på projektet – både så de lærer hinanden at kende fagligt og personligt (faglige team møder og sociale arrangementer)