

Bente Aksnes, Fønix Kompetanse AS

[bente@fonixkomp.no](mailto:bente@fonixkomp.no)

Mobil 41 85 69 04

# HJELP ENDA FLERE PROSJEKTER



## Bente Aksnes

Rådgiver    Partner    Coach    Mentor  
Prosessleder    Prosjektleder    Lagspiller  
Team    Medarbeider og leder    Visepresident

Organisasjonsutvikling    Mennesker    Samarbeid    Kommunikasjon

## Hva skal vi snakke om?

- Å ha tre ting i hodet på en gang
- Kommunikasjon
  - Hvem snakker jeg med når og hvordan
  - Å komme i posisjon til å påvirke
  - Budskap og målgruppe
- Prosjektleder som leder
  - Lederlegitimitet

# Når blir det vanskelig – og hva er egentlig vanskelig?



Oppstartsfasen

Gjennomføringsfasen

Avslutning og overføring

## ”3”-kontomodellen er nyttig i oppstarten – og videre fremover

Fokus på menneskene	Prosjektets rammeverk	Fokus på oppgavene
Personlighet og personlige egenskaper i samspill med andre  Hva bringer du inn?	Jobborganiseringens hensiktmessighet Kultur & tradisjon Strukturer Direktiv Ansvarskart	De områder den enkelte arbeider med og leveransen

# Rammeverket – til bruk senere

- Resultatmål og forventede effektmål
- Ansvarskart
- Interessentanalyse
- Fremdriftsplan





Forplikte hele organisasjonen

# Åpenhet og involvering

- Det er ingen grunn til å holde kortene tett til brystet, heller ikke om det er flere meninger om prosjektets leveranse
- Allerede før du starter prosjektet, tenk på å formidle målsettingen godt til andre som skal være med





**Bli kjent – skap trygghet og tillit – stå i uro**



# Coachende lederstil

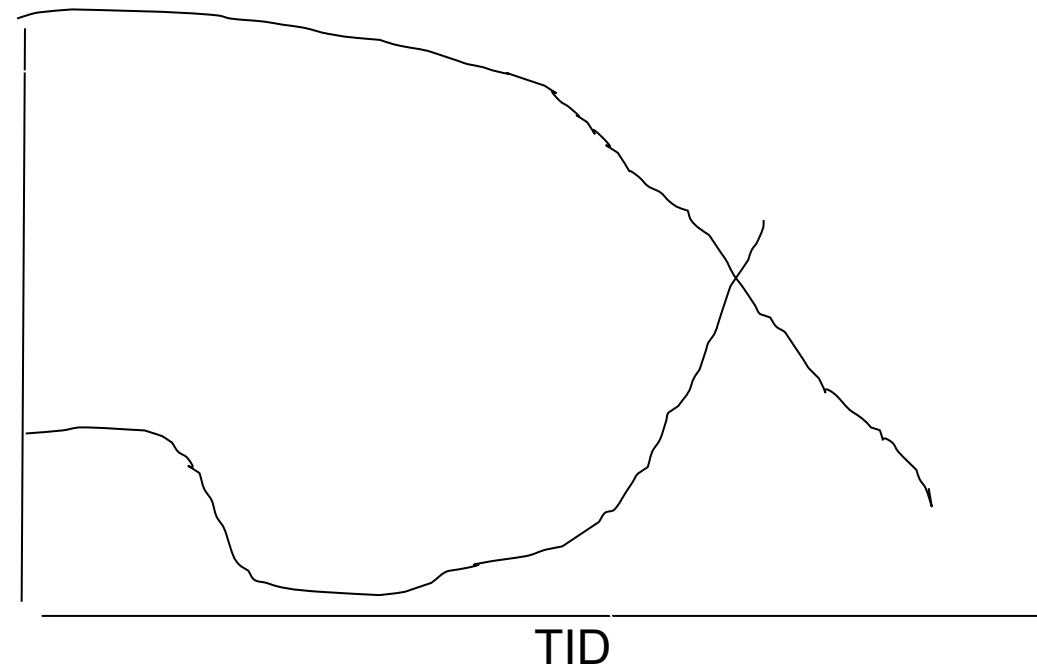
- Vær ledende og pålitelig
- Skap trygghet, gi struktur
- Hjelp medlemmer forstå sine roller
- Anerkjenn og gi oppmuntrende feedback
- Oppmuntre til åpne diskusjoner

- Skap delaktighet i diskusjoner om mål, holdninger, roller..
- Hjelp gruppen med å løse sine konflikter
- Ikke ta verbal motstand personlig
- Ikke ta igjen når medlemmer utfordrer deg

# Så dabber interessen hos ledelsen av..

Styre  
Generalsekretær/  
administrerende

Prosjektmedlemmer  
Andre ansatte

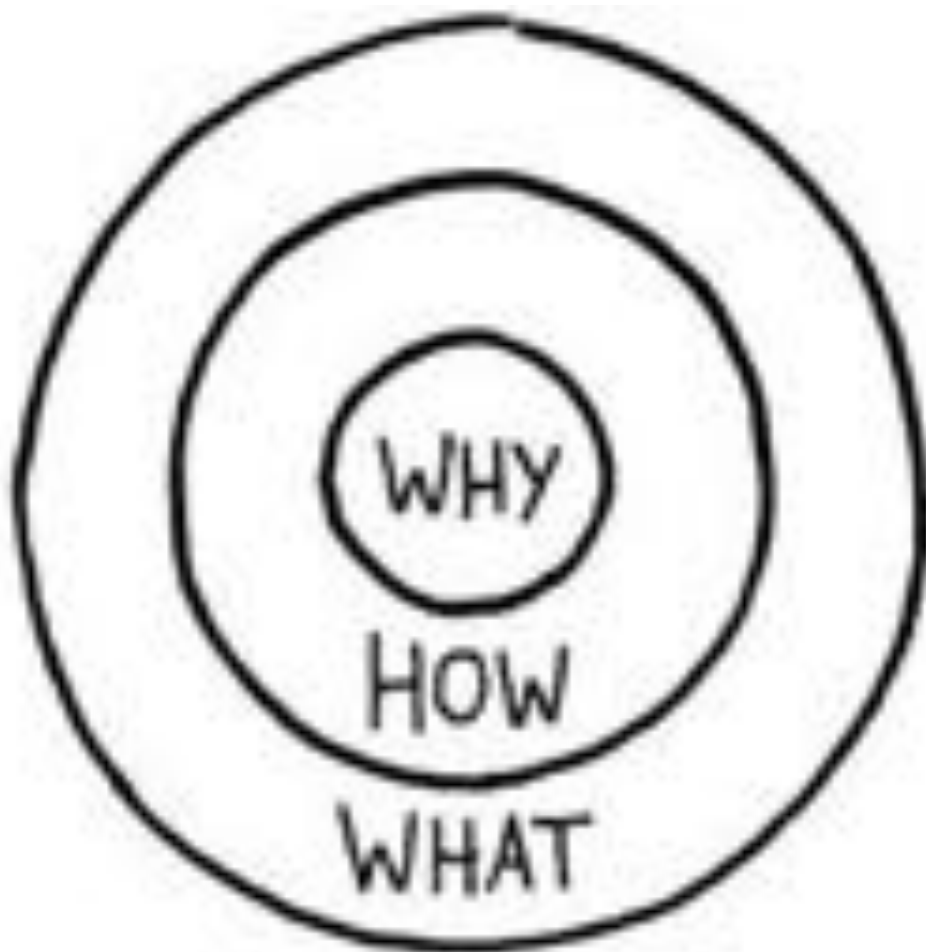


Forslag    Diskusjon    Planl.    Utføre

**Ikke slå deg til ro med at du får holde på i fred**



# Den gyldne sirkel



Alle vet hva vi gjør..

**WHY skaper  
motivasjonen!**

## Noen tips:

- Vær proaktiv, ta initiativ til dialog
- Tro på prosjektet
  - Det er verdt å kjempe for!
- Synliggjør tidlige gevinster
- Del fakta og ny kunnskap som har tilkommet underveis
- Kjenn mottaker
  - Form og innhold

# Prosjektmedarbeiderens dilemma

## PRIORITERING



# Hva gjør vi?



Hvordan holder vi energien oppe over lang tid?

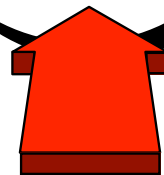


# Ledelse og makt

← **Demokratisk** **Autoritær** →

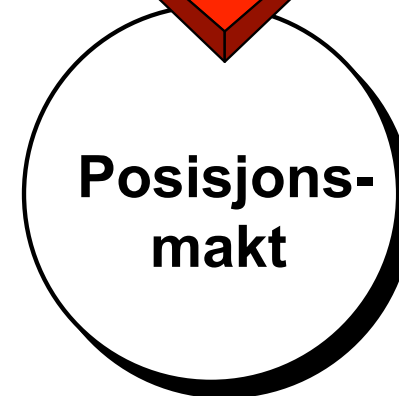
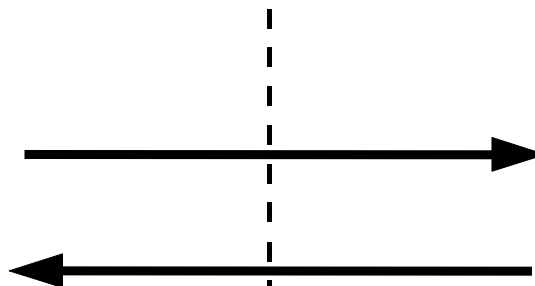


**Personlig  
makt**

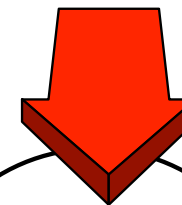


**Tillit  
Respekt  
Trivsel  
Samhold**

**Persepsjon**



**Posisjons-  
makt**



**Belønning  
Straff  
Sanksjoner**

# «MENING, MESTRING, AUTONOMI»

En tillitsfull og åpen kultur skaper arbeidsglede og rom for å prestere.

Prosjektledelse gjennom tillitsbasert ledelse

Den enkelte medarbeiders arbeid må henge sammen med virksomhetens/avdelingens mål

## OPPFØLGING

Oppfølging av arbeidsoppgaver

## KONSEKVENS

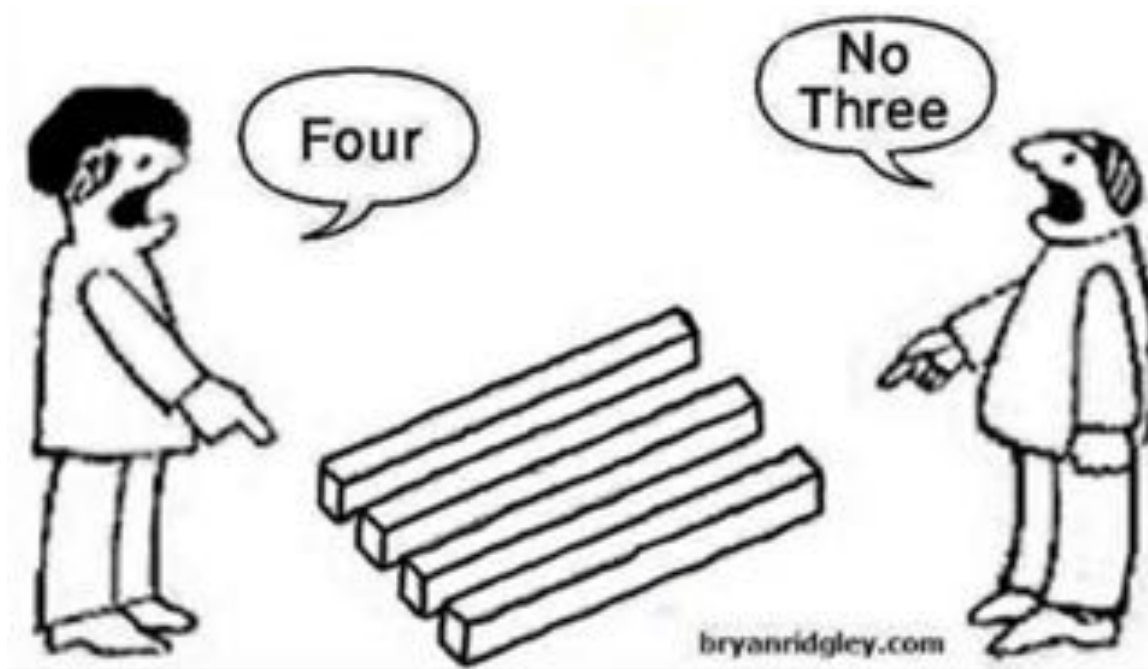
Feedback som en viktig ledelsesdisiplin, driver faglig og personlige utvikling og understøtter prestasjoner.

# Prosjektgruppemøtet - strukturen

- Milepælsplanen
- Ansvarskartet
- Aktivitetsplanlegging
- Oppfølging av ressurs (støtte)



# Holde fokus på felles forståelse av mål og samspill

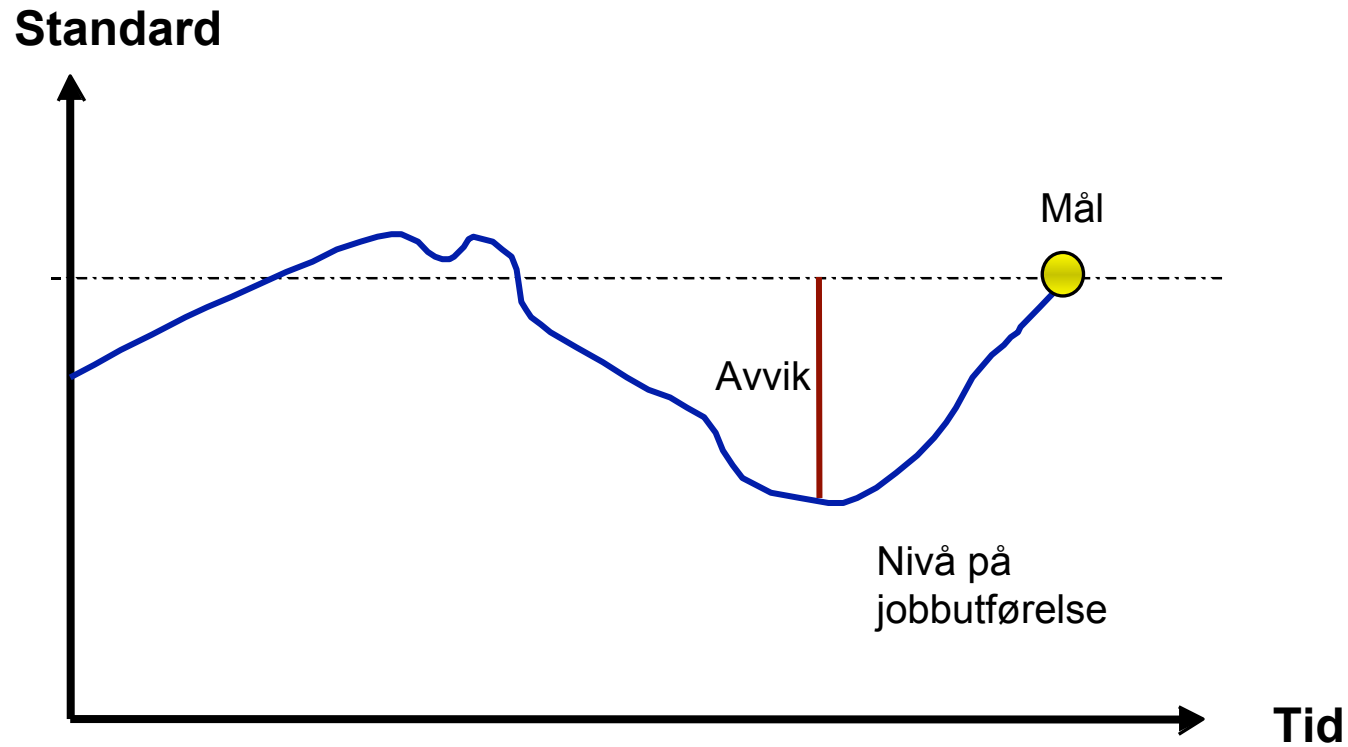


# Teamet ditt!

- Den gyldne sirkel
- Annerkjennelse
- Den enkelte
  - Hva trenger hver og en
- Teamet
  - Engasjement
  - Felles ansvar
  - Felles feiring

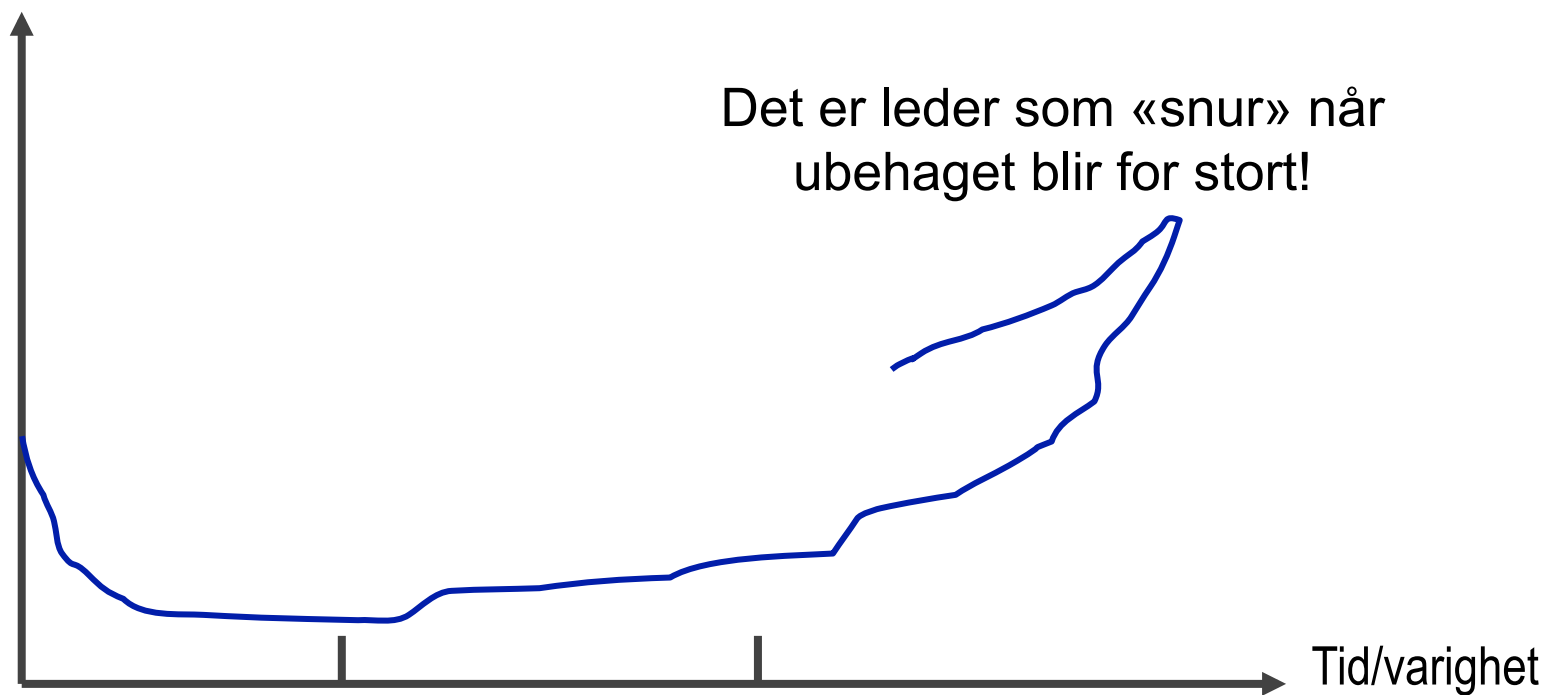


## Når arbeidet eller relasjonen ikke holder mål



# Samtalen

Angst/uro/stress/ubehag/motvilje



Slabberas -  
fase

Der og da -  
fase

Her og nå -  
fase

# Hva med resten av organisasjonen?



HELIKOPTERBLIKKET



# Andre prosjekter?



Virksomheten i fokus

Synergier fremfor kamp

Det er de samme menneskene  
som sitter i flere prosjekter

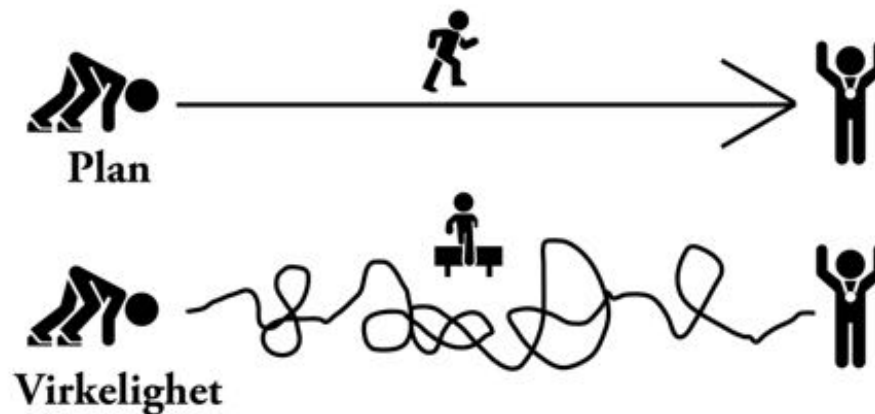
Og de samme lederne..

# Skap gode allianser

- Ildsjelen – hvem er det?
  - Som er med og driver prosjektet fremover.
- Fokuser på entusiasten
  - Lag miljø for ståpåvilje
- Rett person på rett sted
  - Når trenger du kvalitetssikreren, ideskaperen m.m.
- Trekk med deg ressurser
  
- Hvordan skal aktive motstandere involveres i prosjektet?
  - Tar tid, tapper energi
  - Sentrale roller?
  - Kommunikasjon

# Vær åpen uten å vingle

- Du må være åpen for tilbakemeldinger og forbedre det hele veien.
- Evne til å skalere er verdifullt.
- Blir det ikke sånn du hadde tenkt så betyr det ikke at det er dårligere



## Til slutt..

- Omggi deg med gode folk!
- Formidle positive effekter.
- Så aldri tvil om WHY.
- Lytt til de rundt deg og stopp opp for vurdering
- Tenk helhet og hensikt fra start til slutt
- Detaljer er aldri viktigere enn helheten, selv om det også skal ivaretas