

...Vi Cirkelorganiserer

- En bevist måde at forbedre kommunikation og samarbejdet

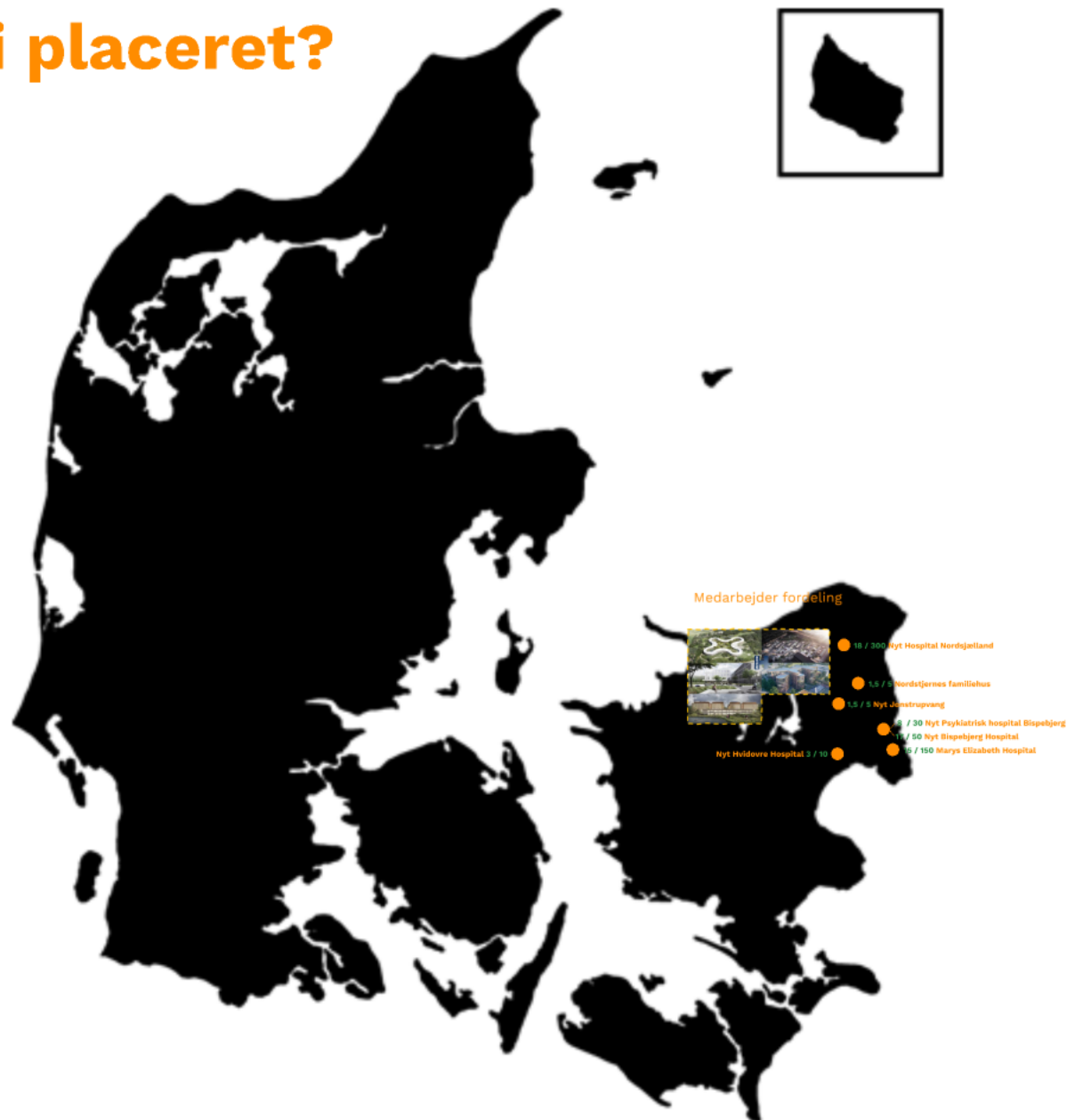


Region Hovedstaden

Center for ejendomme
Større byggeri



Os i tal, og hvor er vi placeret?



Medarbejder fordeling



● 18 / 300 Nyt Hospital Nordsjælland

● 1,5 / 5 Nordstjernes familiehus

● 1,5 / 5 Nyt Jonstrupvang

● 8 / 30 Nyt Psykiatrisk hospital Bispebjerg

17 / 50 Nyt Bispebjerg Hospital

● 15 / 150 Marys Elizabeth Hospital

Nyt Hvidovre Hospital 3 / 10 ●

Region Hovedstaden

Center for ejendomme
Større byggeri



...Vi Cirkelorganiserer

- En bevist måde at forbedre kommunikation og samarbejdet



1 mia. voldgift

Kvalitets udfordringer

Tidsudfordringer

A circular inset image showing a construction site. Scaffolding with orange and silver poles is set up in a room. In the background, a white sink is visible on a wall. The ceiling has exposed pipes and a circular light fixture.

Hvorfor igangsatte vi denne forandring?

Forandring af bygherrerollen

Væk fra:

- Fordomme og antagelser om 'de andre'
- Fejl er skamfuldt

Henimod:

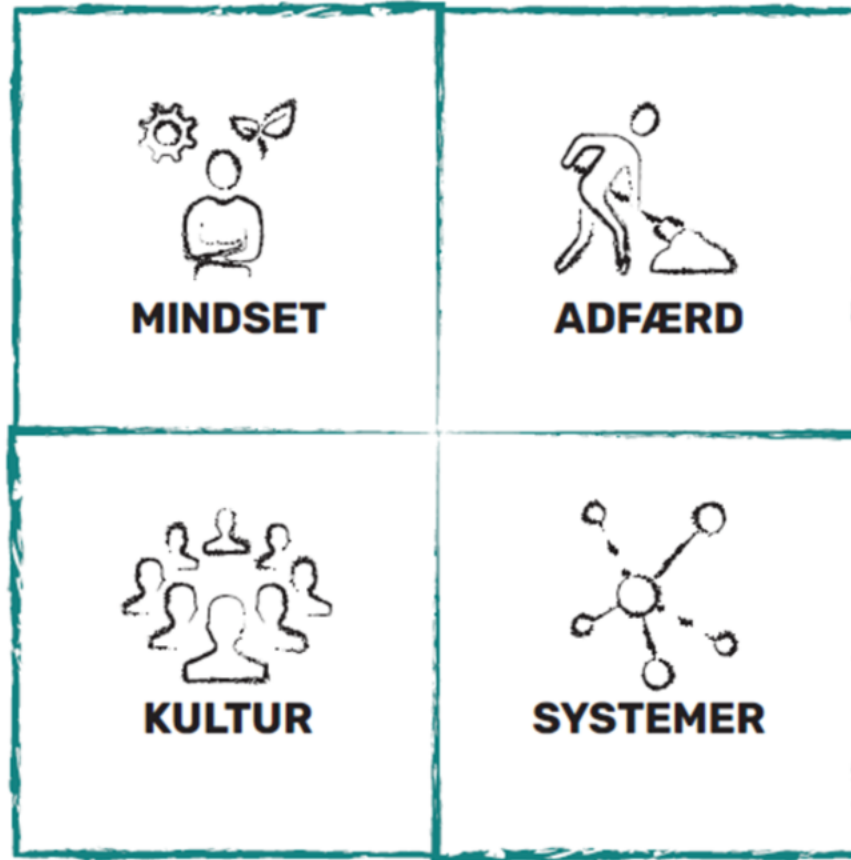
- Åbenhed / Nysgerrighed
- Fokus på slutbrugere og drift
- Involvering / Samarbejdsmindset

Væk fra:

- Dem & os
- Gå ud af konfliktsporet
- Fixer kultur

Henimod:

- Inkluderende kultur
- Fælles forståelse for projektet



Væk fra:

- Konfliktskyhed
- Silotænkning

Henimod:

- Speak up – søge dialogen og lytte aktivt
- Optaget af hvad der er bedst for projektet
- Mere ansvarlighed (beslutningskompetence)

Væk fra:

- Sub optimering af systemer

Henimod:

- Fælles systemer
- Enighed om hvad der kendetegner brugbare systemer
- Definere beslutningsveje roller/ansvar

Væk fra:

- Fordomme og antagelser om 'de andre'
- Fejl er skamfuldt

Henimod:

- Åbenhed / Nysgerrighed
- Fokus på slutbrugere og drift
- Involvering / Samarbejdsmindset



MINDSET

Væk fra:

- Dem & os
- Gå ud af konfliktporet
- Fixer kultur

Henimod:

- Inkluderende kultur
- Fælles forståelse for projektet



KULTUR



Væk fra:

- Sub optimering af systemer

Henimod:

- Fælles systemer
- Enighed om hvad der kendetegner brugbare systemer
- Definere beslutningsveje roller/ansvar



ADFÆRD

Væk fra:

- Konflikttskyhed
- Silotænkning

Henimod:

- Speak up – søge dialogen og lytte aktivt
- Optaget af hvad der er bedst for projektet
- Mere ansvarlighed (beslutningskompetence)

Visionen for fremtiden:

- Samlet professionel bygherre organisation

Lesson Learned:

1) Kompetancer i bygherre organisationen

2) Udbud/ samarbejdsmodel

- 1 mia. voldgift

- Kvalitets udfordringer

- Tidsudfordringer



1 mia. voldgift

Kvalitets udfordringer

Tidsudfordringer

A circular inset image showing a construction site. Scaffolding is erected in a room, likely a bathroom, as a white sink is visible in the background. The scaffolding consists of metal poles and cross-braces, with some sections painted orange. The room has a tiled ceiling with a circular light fixture and a white door in the background.

Hvorfor igangsatte vi denne forandring?

...Vi Cirkelorganiserer

- En bevist måde at forbedre kommunikation og samarbejdet



Processen

Step by Step...

Hypotese
1

Struktur
2

Kultur
3

Effekt
4

Analyse
5

Hypotese

Målet var at skabe en **fladere organisationsstruktur**, og **fremme en inkluderende kultur**.

Disse tiltag skulle samlet set forbedre **kvaliteten af opgaveløsningen** og **accelerere beslutningsprocessen**.

Med håbet om at **øget omkostningseffektiviteten**



Processen

Step by Step...

Hypotese
1

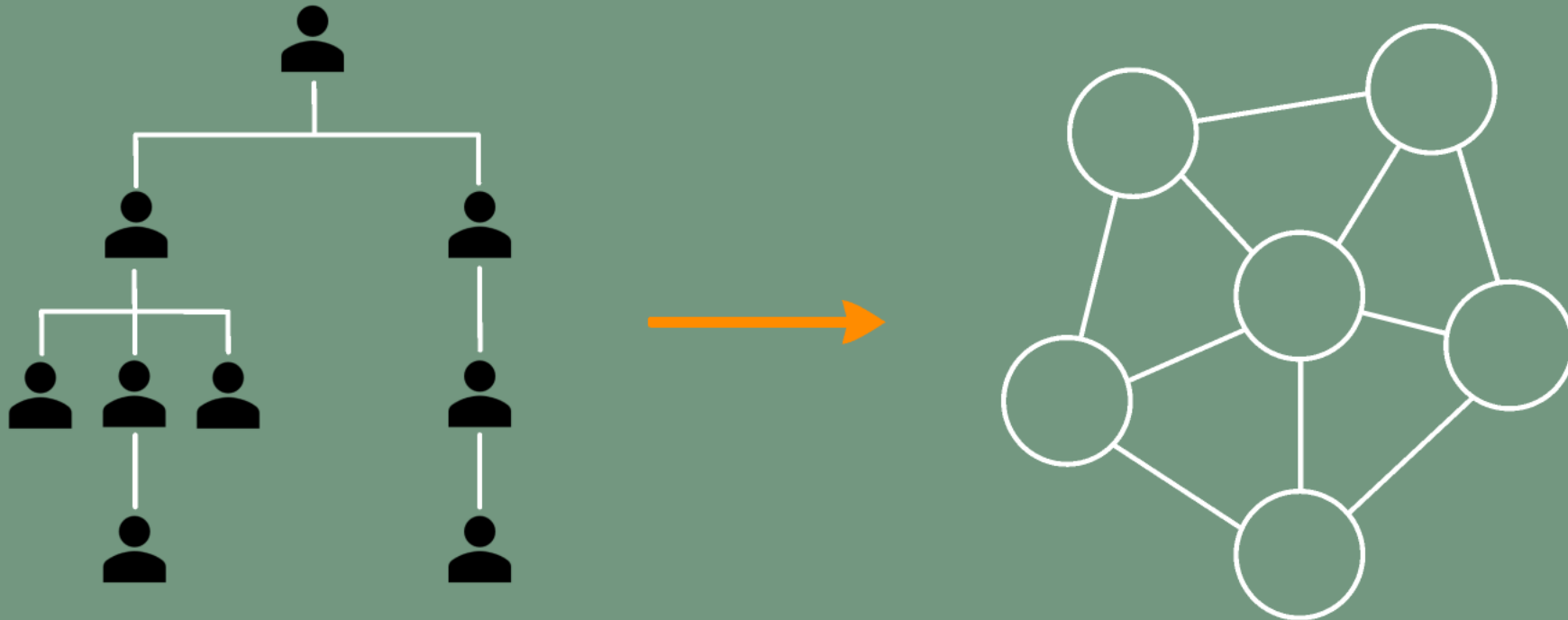
Struktur
2

Kultur
3

Effekt
4

Analyse
5

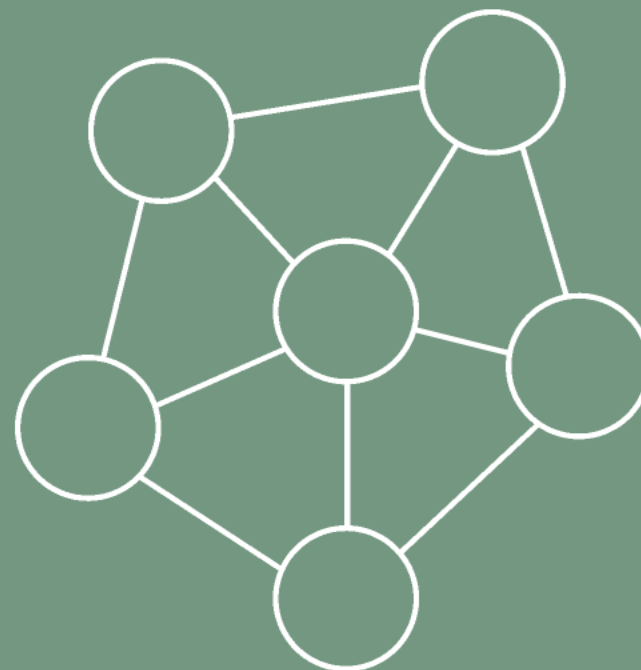
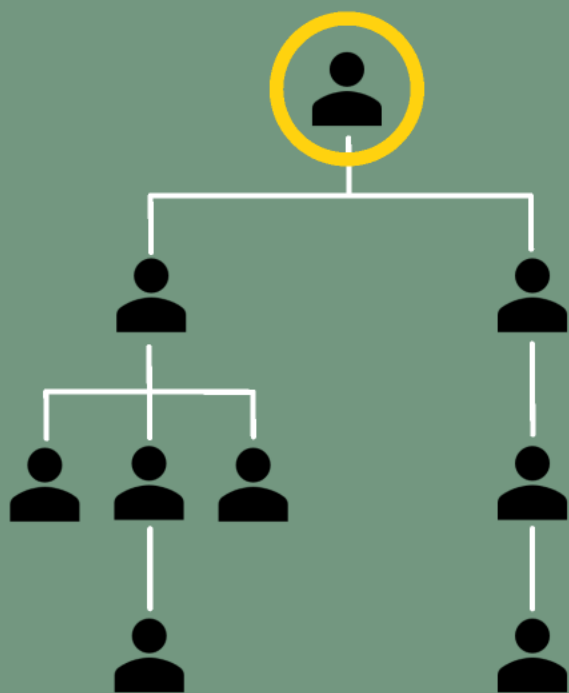
Cirkelorganisering



Hvem gør hvad, hvornår og hvorfor...?

Cirkelorganisering

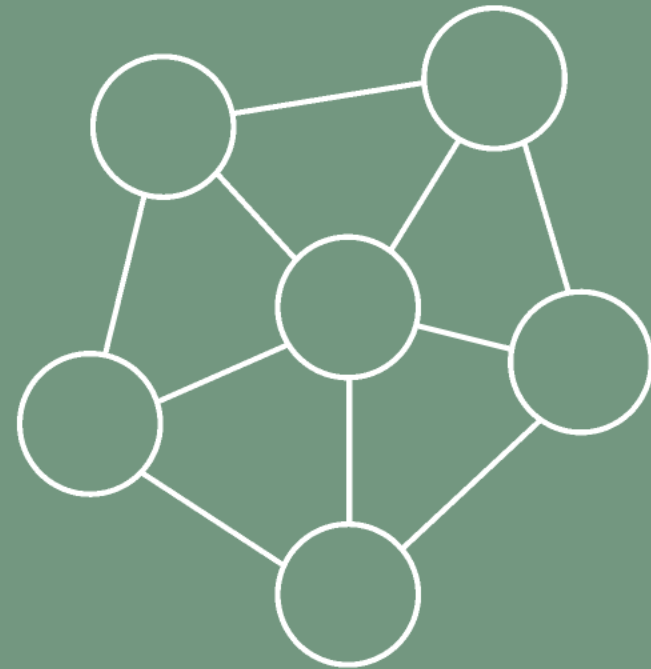
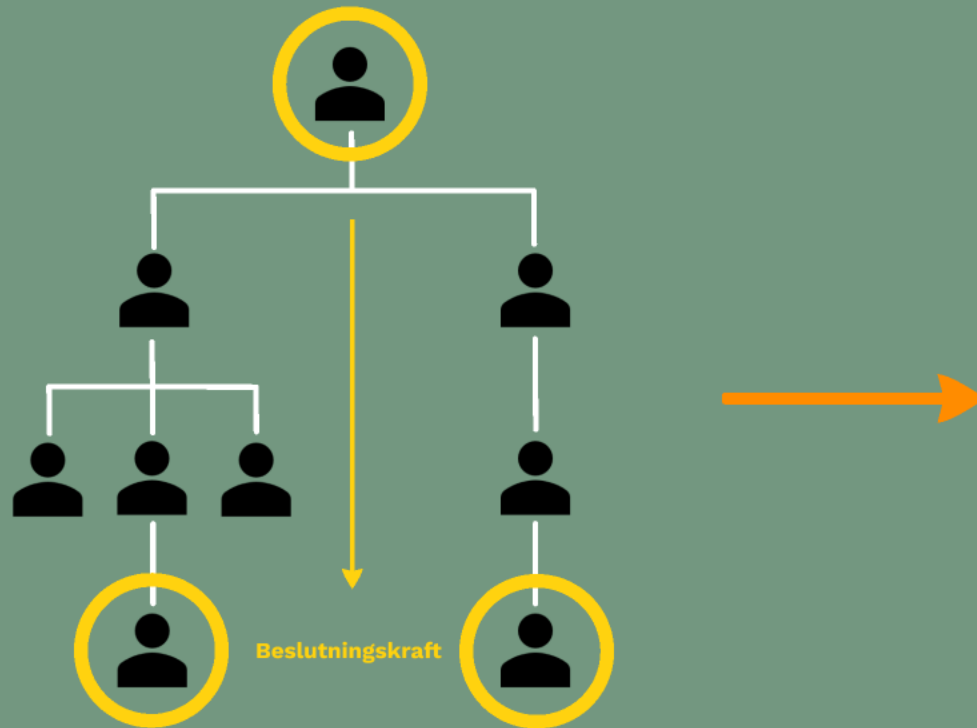
- Fra endimensionel til flerdimensionel organisering



Hvem gør hvad, hvornår og hvorfor...?

Cirkelorganisering

- Fra endimensionel til flerdimensionel organisering



Hvem gør hvad, hvornår og hvorfor...?

Cirkelorganisering

En cirkel skal forstås som:

- Et team
- Et møde
- En opgave

Hvem gør hvad, hvornår og hvorfor...?



Byggeledelse



Bygherre



Rådgiver



Entreprenør

Cirkelorganisering

Én cirkel skal forstås som:

- Et team
- Et møde
- En opgave

Hvem gør hvad, hvornår og hvorfor...?



Byggeledelse



Bygherre



Rådgiver



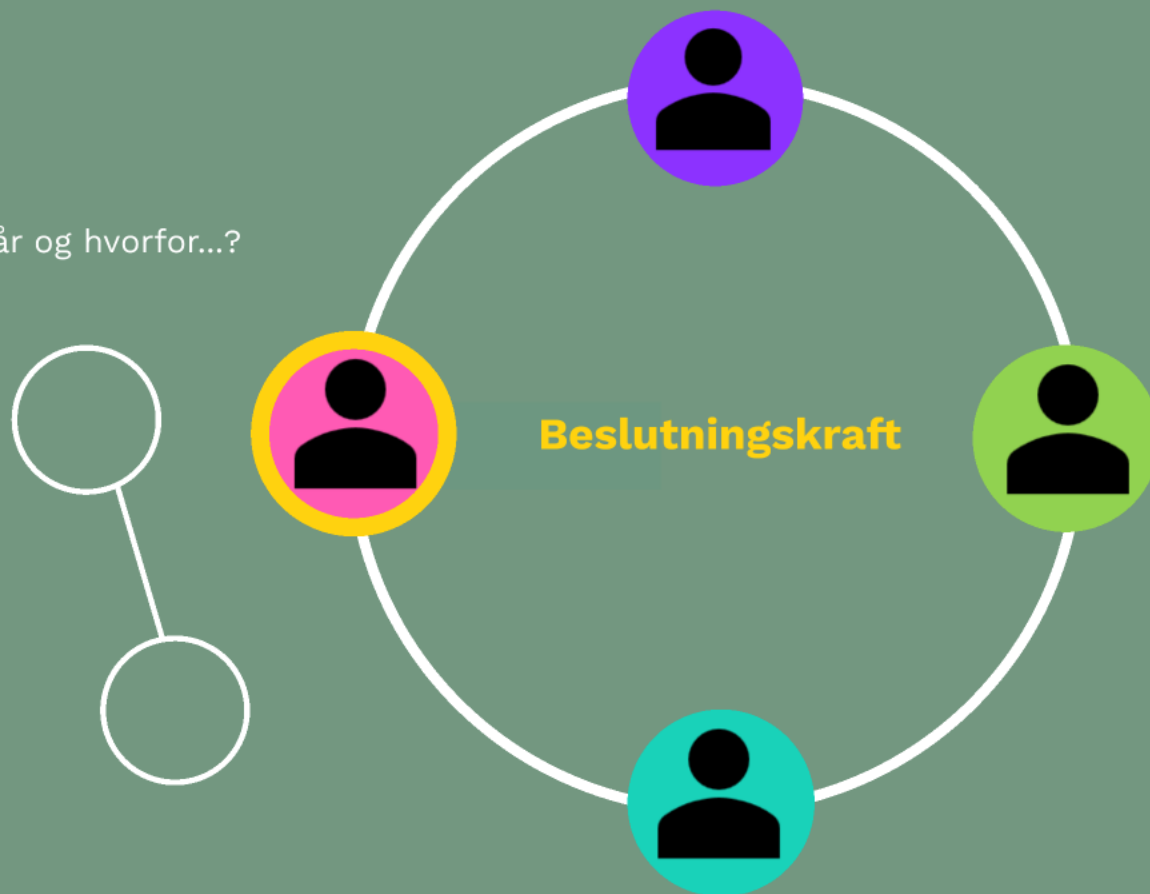
Entreprenør

Cirkelorganisering

Én cirkel skal forstås som:

- Et team
- Et møde
- En opgave

Hvem gør hvad, hvornår og hvorfor...?



Byggeledelse



Bygherre



Rådgiver



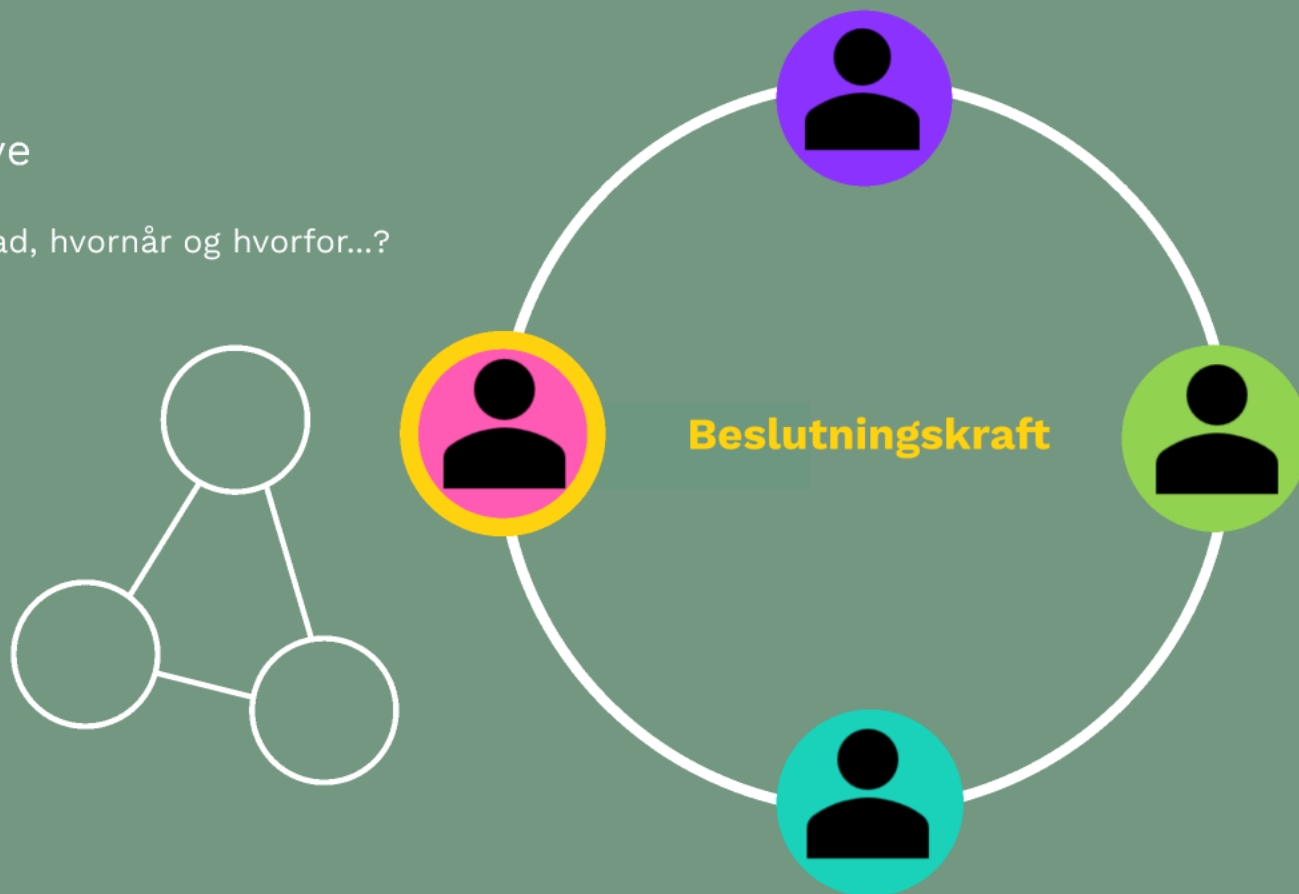
Entreprenør

Cirkelorganisering

En cirkel skal forstås som:

- Et team
- Et møde
- En opgave

Hvem gør hvad, hvornår og hvorfor...?



Byggeledelse



Bygherre



Rådgiver



Entreprenør

Cirkelorganisering

En cirkel skal forstås som:

- Et team
- Et møde
- En opgave

Hvem gør hvad, hvornår og hvorfor...?



Byggeledelse



Bygherre



Rådgiver



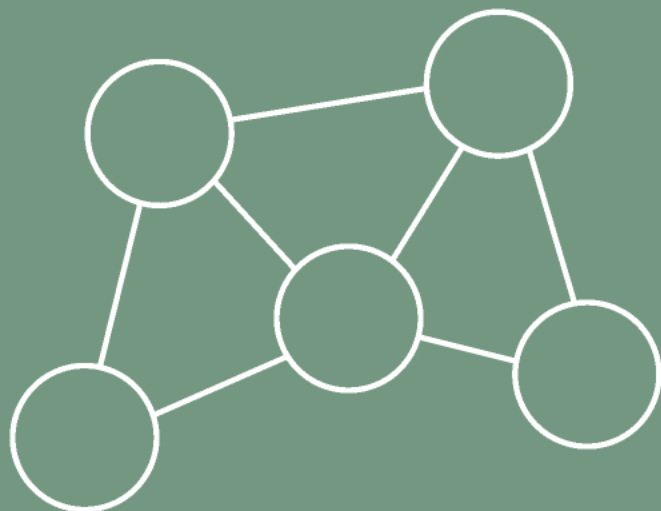
Entreprenør

Cirkelorganisering

En cirkel skal forstås som:

- Et team
- Et møde
- En opgave

Hvem gør hvad, hvornår og hvorfor...?



Byggeledelse



Bygherre



Rådgiver



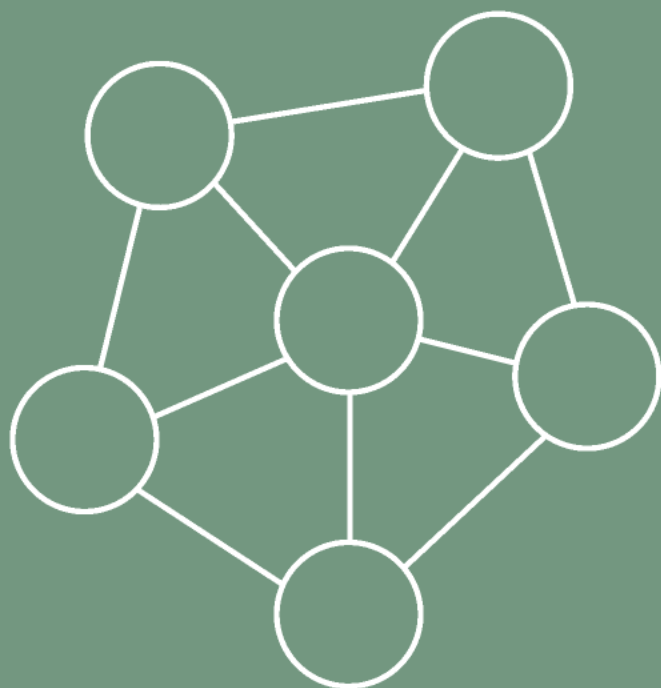
Entreprenør

Cirkelorganisering

En cirkel skal forstås som:

- Et team
- Et møde
- En opgave

Hvem gør hvad, hvornår og hvorfor...?



Byggeledelse



Bygherre



Rådgiver



Entreprenør

Relations & Kommunikationsmodel

Mary Elizabeth Hospital

Opdateret 2024.10.02

Farven på cirklerne repræsenterer følgende grupper:

Projektleidelse

Brugeroplevelsen

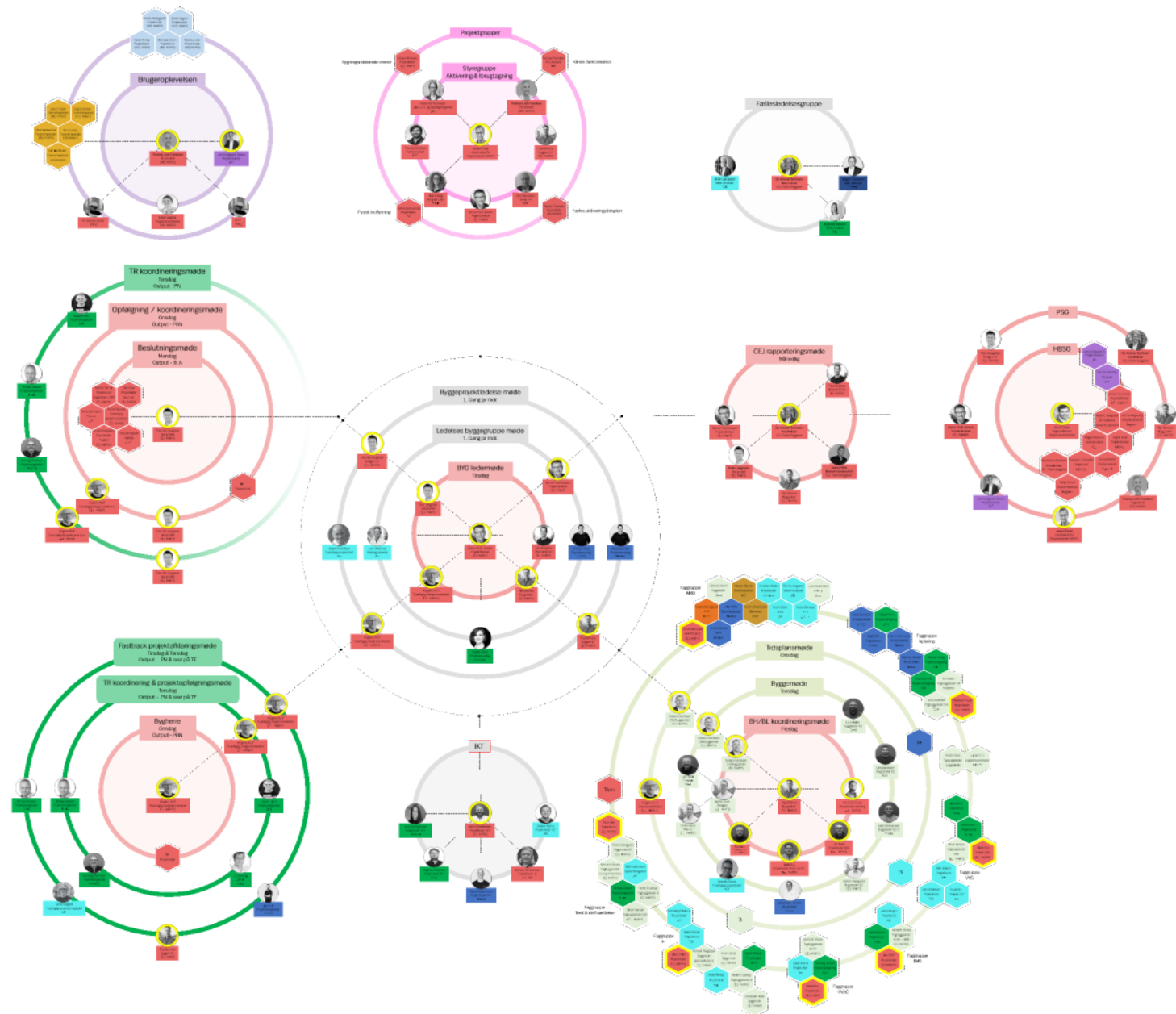
Projektopfølgning

Byggeledelse

Entreprenør

Aktivering

Bygherre



Processen

Step by Step...

Hypotese
1

Struktur
2

Kultur
3

Effekt
4

Analyse
5

Teamcoaching

Hvad er teamcoaching?

Marie-Louise skriver:

"Teamcoaching er en struktureret proces, hvor teamet støttes i at opnå deres mål og forbedre deres samarbejde. Det kan involvere at arbejde med kommunikation, samarbejde, konfliktløsning, delegation, problemløsning, lederskab og andre færdigheder, der er relevante for teamets arbejde."



Processen

Step by Step...

Hypotese
1

Struktur
2

Kultur
3

Effekt
4

Analyse
5

Processen

Step by Step...

Hypotese
1

Struktur
2

Kultur
3

Effekt
4

Analyse
5

Spørgeskema

-Indikatorer

Fladere struktur

Inkluderende kultur

Effektive kvalificerede beslutninger

Spørgeskema

Evaluering af samarbejdsstrukturen og opbygning af kulturen

Hvem repræsenterer du?:

Bygherre

Entreprenør

Rådgiver

Byggeledelse

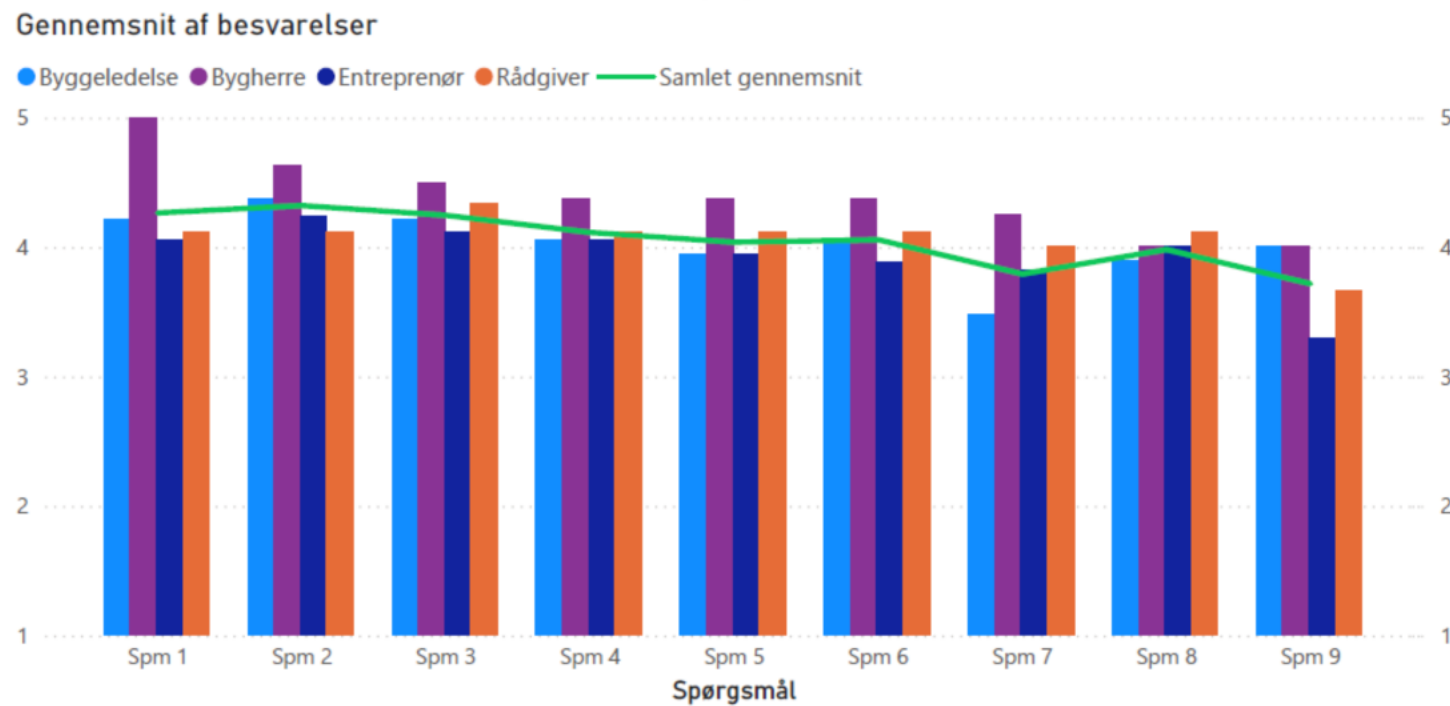
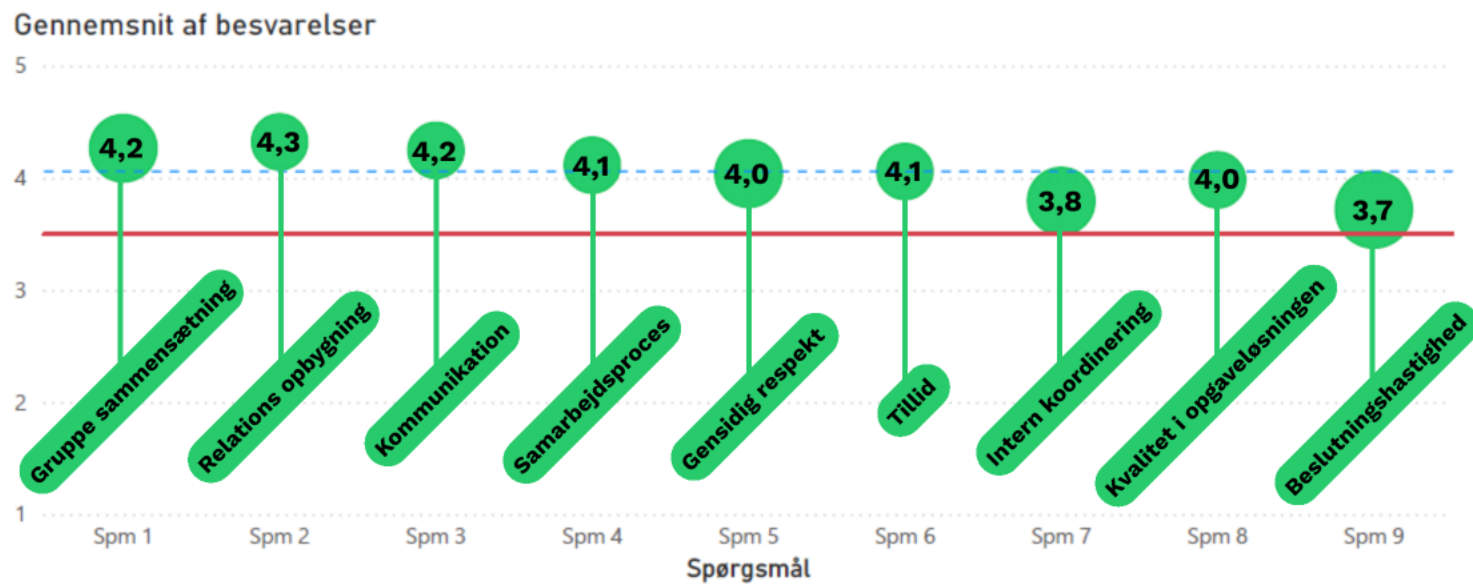
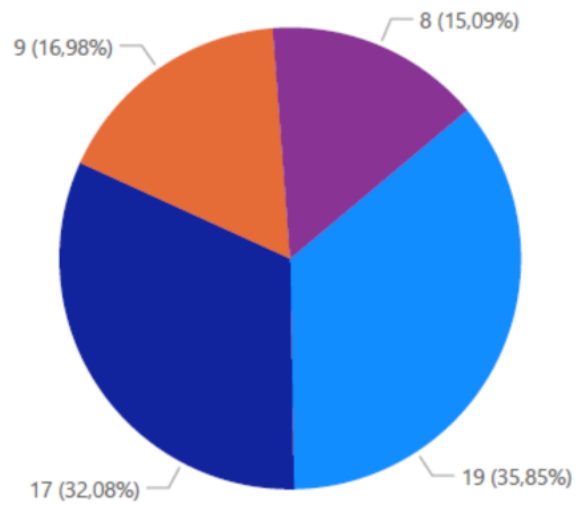
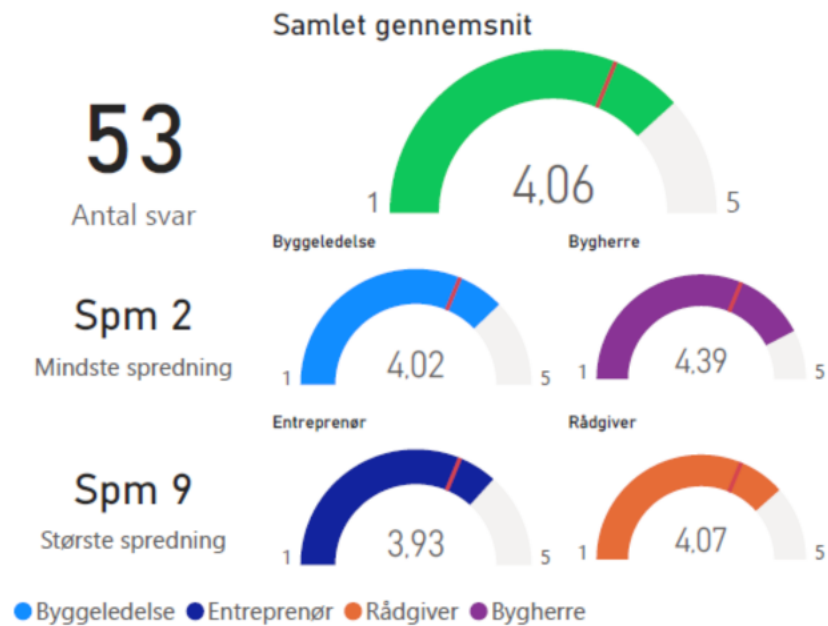
☐
☐
☐
☐

I dette projekt har bygherren valgt at organisere samarbejdet i en Relations- og kommunikationsmodel (Cirklerne), hvilket muliggør et tættere dagligt samarbejde mellem bygherre, entreprenører, byggeledelse og rådgivere med fokus på at løse opgaverne for Marys bedste. Derudover har alle parter i projektet investeret i teamcoaching for alle teams med ønsket om at styrke samarbejdet, og sikre en bedre håndtering af de udfordringer, der er i sagens natur, vil dukke op løbende i et projekt som Marys.

Med henblik på at udvikle det videre samarbejde, vil vi værdsætte en ærlig feedback på sammensætningen i gruppen, teamcoachingen og samarbejdet i gruppen, set i forhold til den "sædvanlige" måde at organisere og tilgå samarbejdet på i et byggeprojekt.

Vi værdsætter din ærlige mening, da den hjælper os med at håndtere din konstruktive feedback. Det vil også være særligt værdifuldt for vores evaluering, hvis du uddyber dine svar i kommentarfeltet.

Spørgsmål:		Utilfredstillende	Mindre tilfredstillende	Hverken- eller	Tilfredstillende	Meget tilfredstillende
1	Hvordan oplever du sammensætningen af din gruppe? (F.eks. Færdig sammensætning / fordeling, antal personer)	☐	☐	☐	☐	☐
	Uddybende kommentar:					
2	Hvordan oplever du at sammensætningen af gruppen og teamcoachingen bidrager til opbygningen af relationerne i jeres gruppe sammenlignet med andre projekter?	☐	☐	☐	☐	☐
	Uddybende kommentar:					
3	Hvordan oplever du at teamcoachingen bidrager til kvaliteten af kommunikationen i gruppen, sammenlignet med andre projekter?	☐	☐	☐	☐	☐
	Uddybende kommentar:					
4	Hvordan oplever du at sammensætningen af gruppen og teamcoachingen bidrager til kvaliteten af samarbejdsprocessen i jeres gruppe sammenlignet med andre projekter?	☐	☐	☐	☐	☐
	Uddybende kommentar:					



53

Antal svar

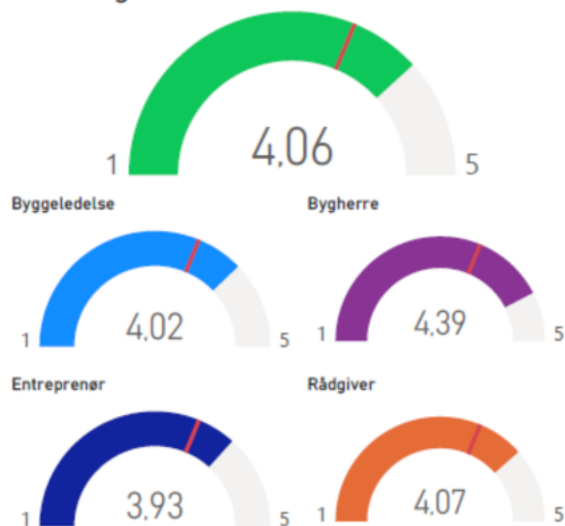
Spm 2

Mindste spredning

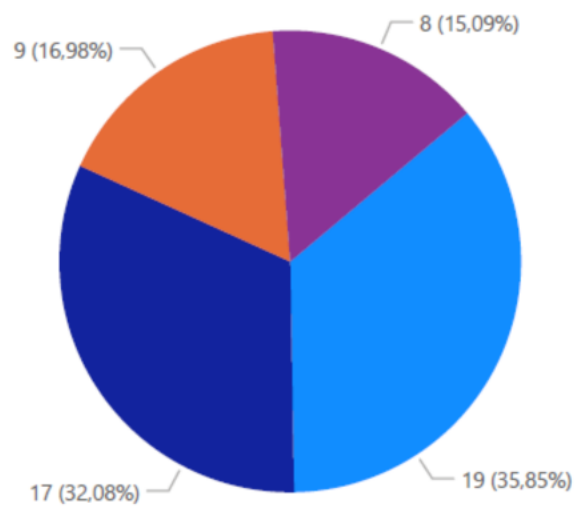
Spm 9

Største spredning

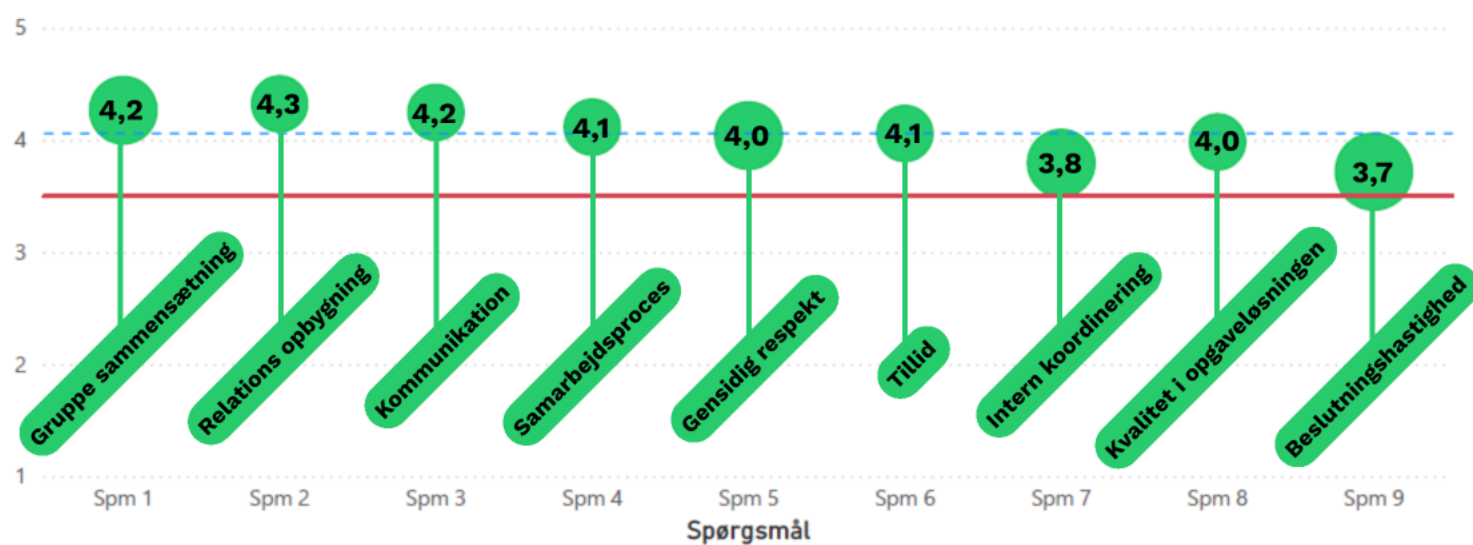
Samlet gennemsnit



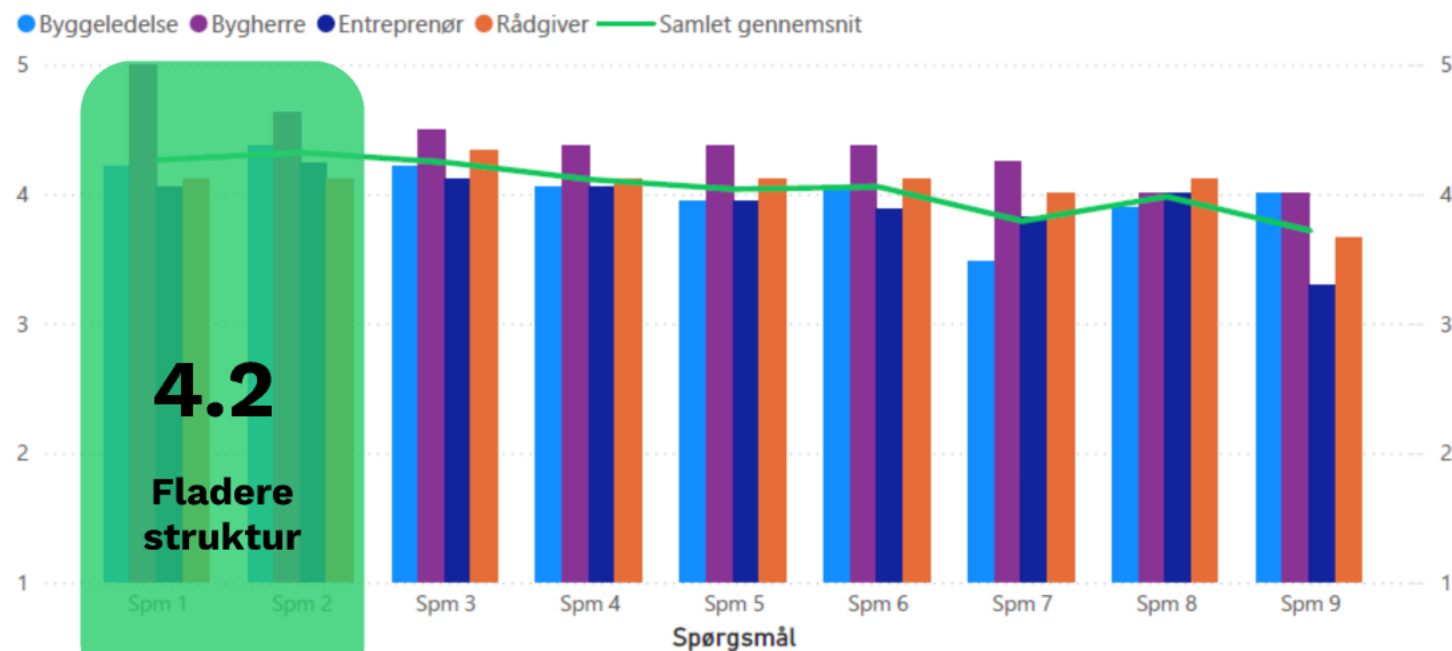
● Byggeledelse ● Entreprenør ● Rådgiver ● Bygherre

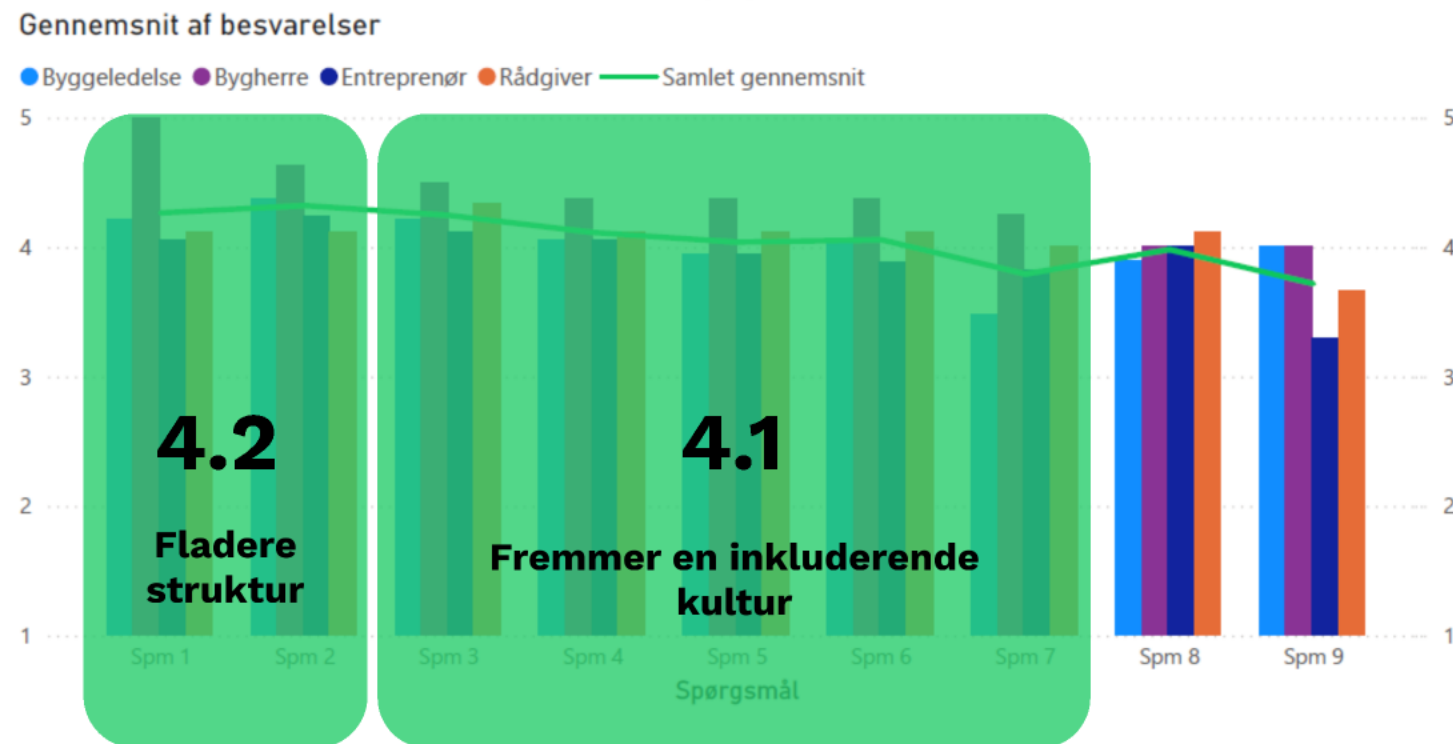
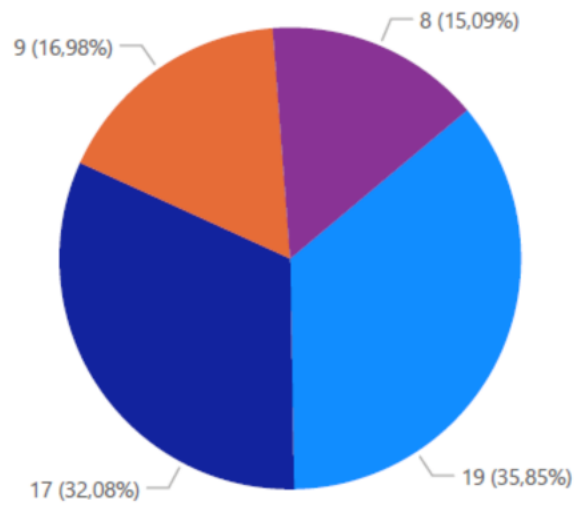
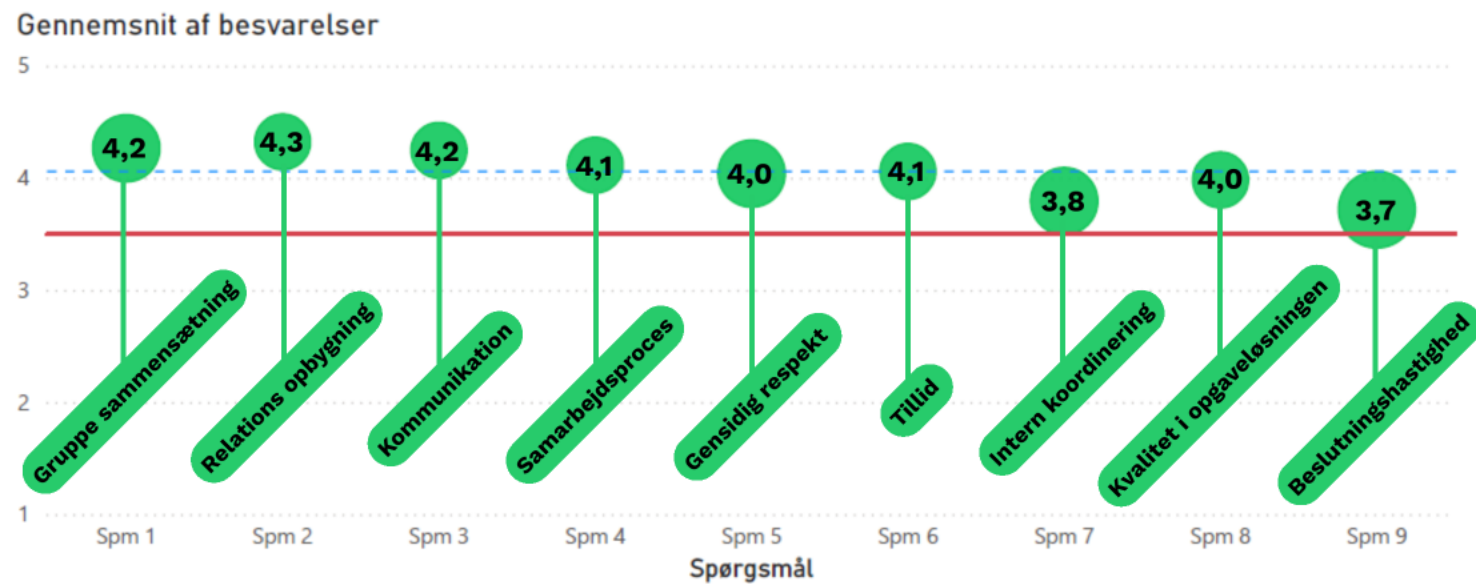
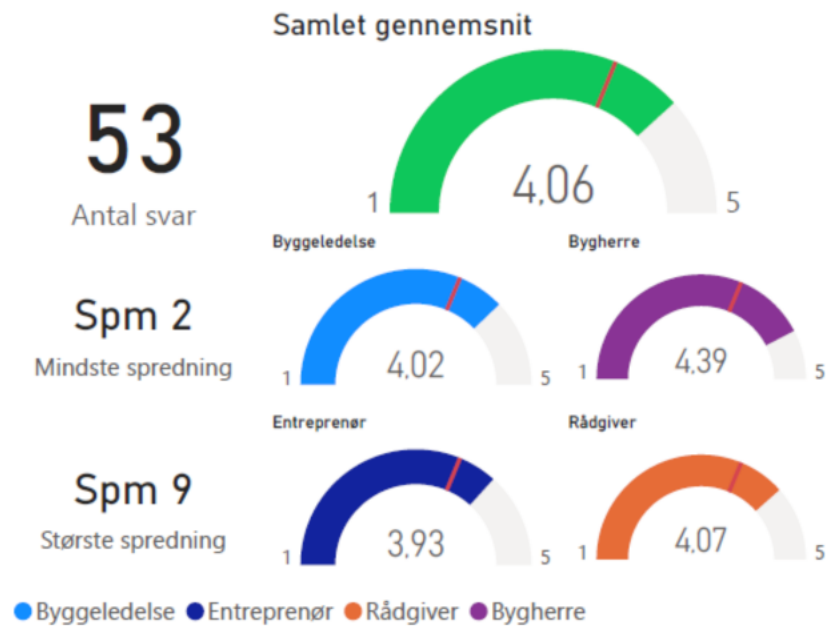


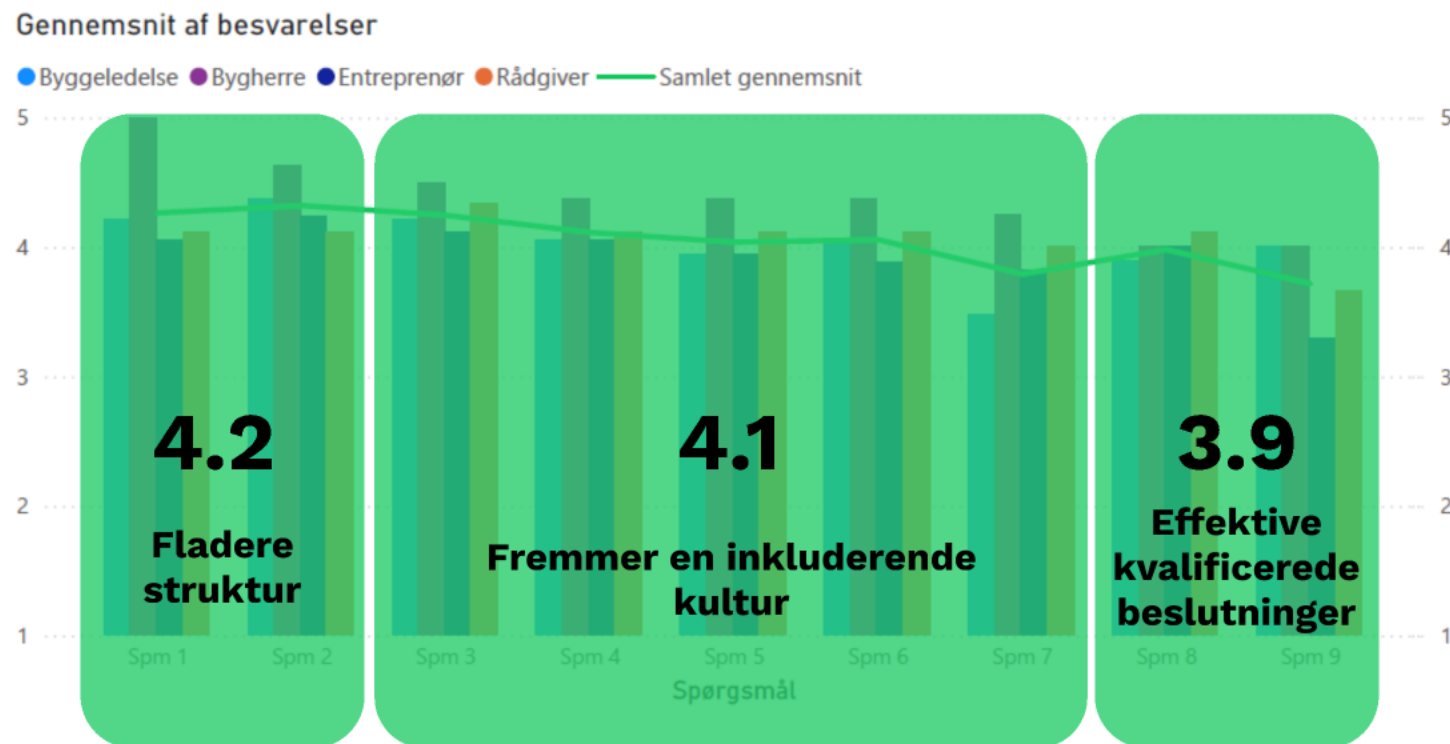
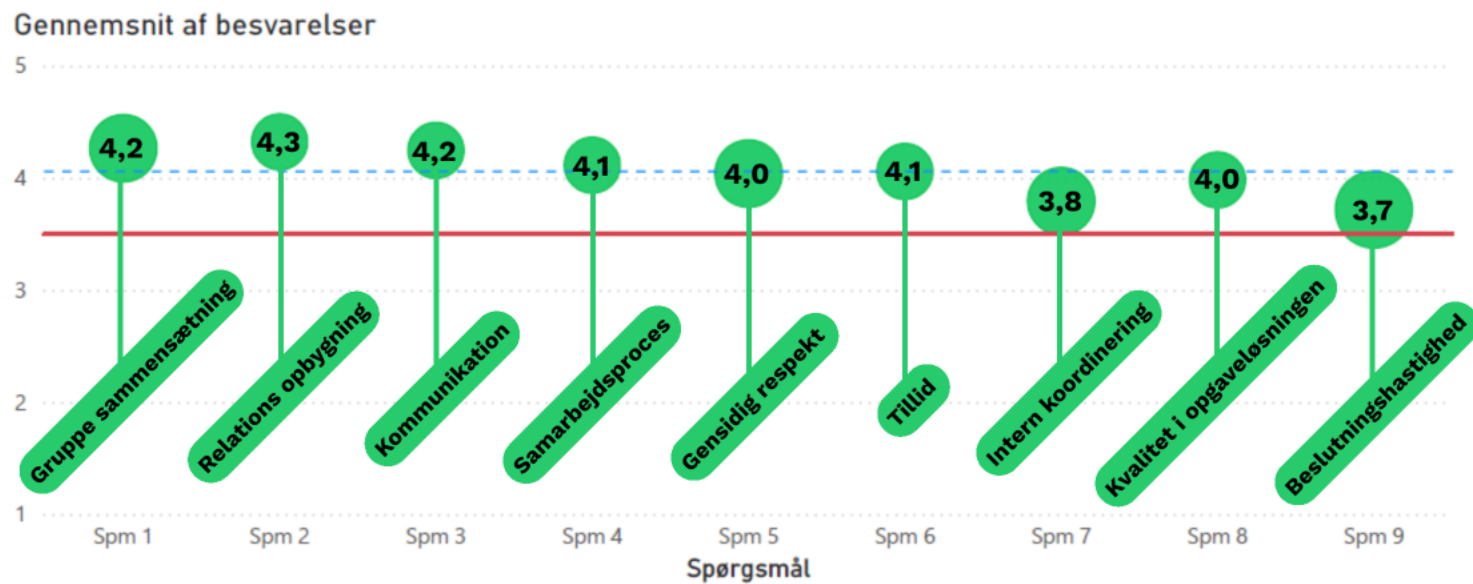
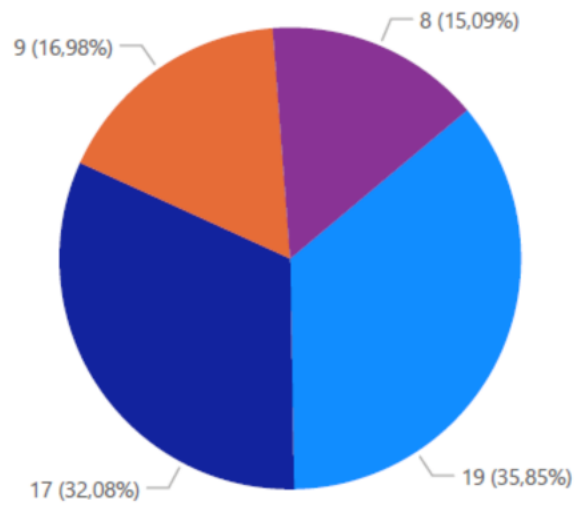
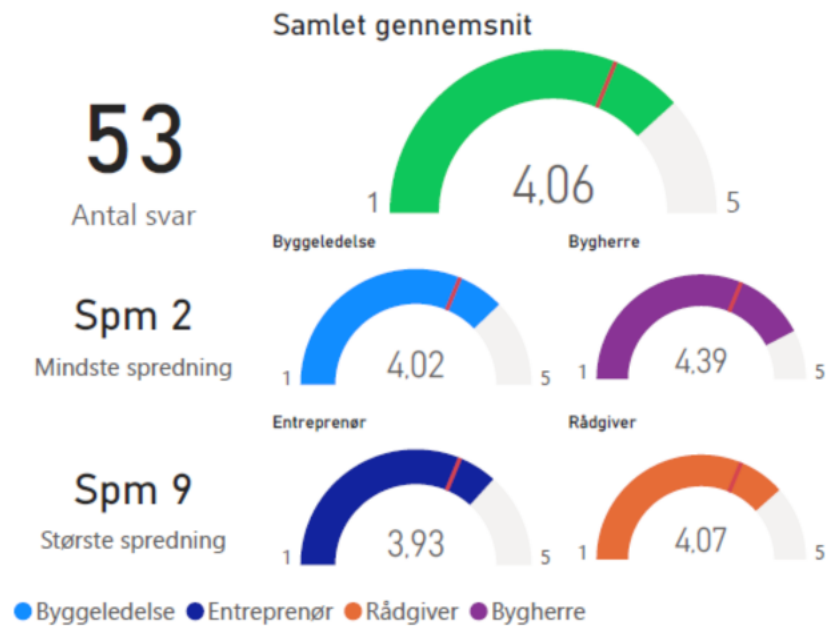
Gennemsnit af besvarelser



Gennemsnit af besvarelser







Omkostningseffektivitet

At kunne opnå
det ønskede
resultat med
lavst mulige
meromkosninger

- Arbejdspakke
- ☐ (S0) Storentreprise
 - ☐ (S1) Storentreprise
 - ☐ (S2 og S3) Storentreprise
 - ☒ (S4) Storentreprise
 - ☒ (S5) Storentreprise

- Ar
- ☐ 2022
 - ☒ 2023
 - ☒ 2024
 - ☐ 2025

502

Antal TF 2023

861

Antal TF 2024

72 %

Tilvækst, antal TF

36

Median2023

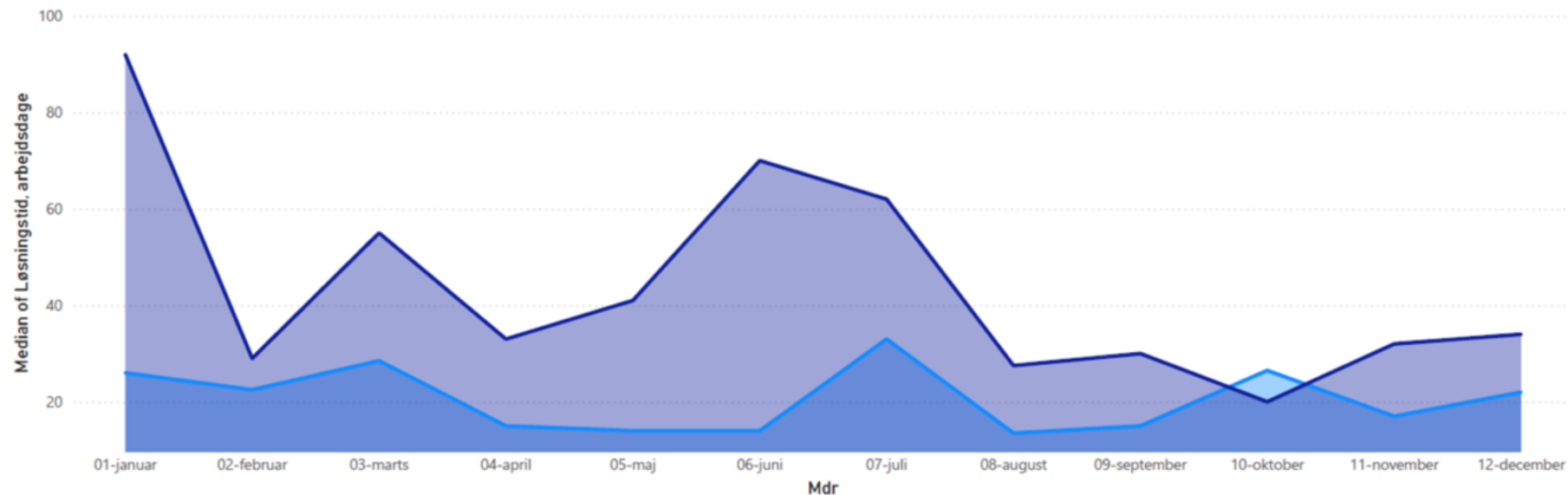
20

Median2024

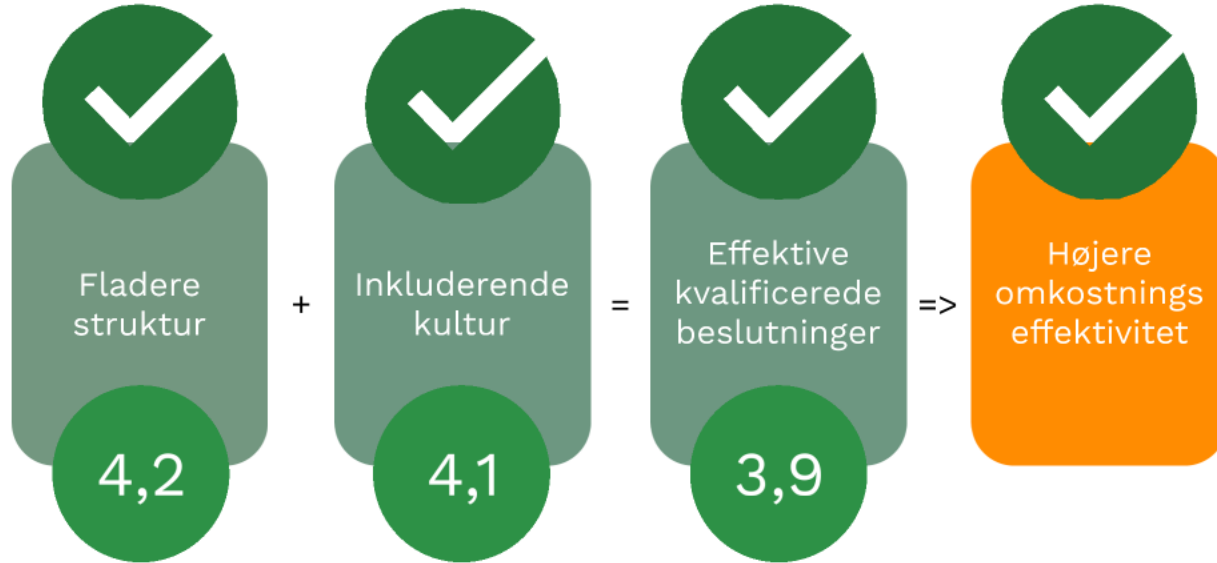
56 %

GNS forbedring

Ar ● 2024 ● 2023



Hypotese



Hvis en organisation implementerer en **fladere struktur, fremmer en inkluderende kultur**, så opnår vi **effektive kvalificerede beslutninger**, som medfører **højere omkostningseffektivitet**

Spørgsmål?



Processen

Step by Step...

Hypotese
1

Struktur
2

Kultur
3

Effekt
4

Analyse
5

...Vi Cirkelorganiserer

- En bevist måde at forbedre kommunikation og samarbejdet

